



ปัญหาการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการทำงานทางไกล

โดย

สีหราช วงศ์แสน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

นิติศาสตรมหาบัณฑิต

สาขากฎหมายเอกชน

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2567

THE PROBLEM OF THE PROTECTION OF EMPLOYEES' RIGHTS TO
TELEWORK

BY

SEEHARAD WONGSAEND



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF LAWS

PRIVATE LAW

FACULTY OF LAW

THAMMASAT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2024

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะนิติศาสตร์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

สีหราช วงศ์แสน


เรื่อง

ปัญหาการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการทำงานทางไกล

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
นิติศาสตรมหาบัณฑิต


เมื่อ วันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2568

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ




(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กรศุทธิ์ ขอพ่วงกลาง)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร. ต่อพงศ์ กิตติยานุพงศ์)

คณบดี



(รองศาสตราจารย์ ดร. สุปรียา แก้วละเอียด)

| | |
|---------------------------------|---|
| หัวข้อการค้นคว้าอิสระ | ปัญหาการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการทำงานทางไกล |
| ชื่อผู้เขียน | สีหราช วงศ์แสน |
| ชื่อปริญญา | นิติศาสตรมหาบัณฑิต |
| สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย | เอกชน นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ | รองศาสตราจารย์ ดร. ต่อพงศ์ กิตติยานุพงศ์ |
| ปีการศึกษา | 2567 |

บทคัดย่อ

ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัล มีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ช่วยให้กระบวนการทำงานมีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเริ่มนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงานทางไกลอย่างแพร่หลาย ให้เหมาะสมกับวิถีชีวิต สภาพเศรษฐกิจและความต้องการของสังคมในยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการทำงานทางไกลจะมีข้อดีหลายประการ แต่กลับก่อให้เกิดปัญหาด้านสิทธิแรงงานและความคุ้มครองทางกฎหมาย เช่น สภาพความไม่เท่าเทียมที่มีอยู่และที่เกิดขึ้นใหม่เมื่อลูกจ้างทำงานทางไกล เทียบกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้าง สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สิทธิในการติดต่อสื่อสารและภาระค่าใช้จ่ายอันจำเป็นเนื่องจากการทำงาน ทำให้ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลไม่สามารถเข้าถึงสิทธิและความคุ้มครองทางกฎหมายที่สำคัญ ส่งผลให้หลายประเทศมีความจำเป็นต้องมีการกำหนดมาตรการทางกฎหมาย เพื่อเข้ามากำหนด ควบคุม กำกับดูแล และปกป้องคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่ทำงานทางไกล

จากการศึกษาหลักกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกล พบว่าสหภาพยุโรป ได้กำหนดกรอบข้อตกลงใช้ชื่อว่า กรอบข้อตกลงว่าด้วยการทำงานทางไกล (Framework Agreement on Telework) ที่ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการทำงานทางไกล เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุด เวลาพักที่เหมาะสม และการรับรองความเท่าเทียมกับลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ รวมถึงสิทธิในด้านแรงงานสัมพันธ์ แม้กรอบข้อตกลงดังกล่าวจะไม่มีผลบังคับทางกฎหมาย แต่ได้สร้างแนวทางสำคัญที่ประเทศสมาชิกสามารถ

นำไปปรับใช้ได้ ต่อมาได้มีการออกข้อตกลงอิสระเพิ่มเติมโดยใช้ชื่อว่า กรอบข้อตกลงของพันธมิตรทางสังคมยุโรปว่าด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (European Social Partners Framework Agreement on Digitalization 2020) เพื่อรองรับบทบาทของเทคโนโลยีในสังคมดิจิทัล โดยกำหนดแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

สาธารณรัฐฝรั่งเศส ได้ให้การคุ้มครองการทำงานทางไกลอย่างชัดเจนในประมวลกฎหมายแรงงานสาธารณรัฐฝรั่งเศส (Code du travail) มาตรา L1222-9 ถึง มาตรา L1222-11 ซึ่งกำหนดให้ข้อตกลงการทำงานทางไกลต้องทำด้วยความสมัครใจของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง โดยระบุรายละเอียดตามที่กฎหมายกำหนด ในกรณีพิเศษนายจ้างอาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานทางไกลได้โดยไม่ต้องมีข้อตกลงล่วงหน้า และลูกจ้างที่ทำงานทางไกลมีสิทธิได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย เช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง รวมถึงการคุ้มครองลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ ลูกจ้างผู้พิการ ลูกจ้างที่ดูแลบุตร บุพการี หรือบุคคลใกล้ชิดในครอบครัวด้วย นอกจากนี้ สาธารณรัฐฝรั่งเศสยังบัญญัติเพื่อรับรองสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) เพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากผลกระทบของการทำงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยกำหนดให้องค์กรของนายจ้างที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไปต้องทำข้อตกลงร่วมกัน หากฝ่าฝืนนายจ้างอาจได้รับโทษทางอาญา

ส่วนสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ พระราชบัญญัติว่าด้วยการทำงานทางไกล (Telecommuting Act 2018 (Republic Act 11165)) ได้รับรองสถานะทางกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกล โดยมีหลักการสำคัญอยู่ 3 ประการ คือ 1) การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม (Fair Treatment) 2) ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (Data privacy) และ 3) ความสมัครใจ (Voluntary base) ต่อมากระทรวงแรงงานและการจ้างงานแห่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ได้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน ที่ 237/2022 (Department Order No.237/2022) เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐาน ลูกจ้างที่ทำงานทางไกล ต้องได้รับสิทธิและสวัสดิการไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด อย่างไรก็ตาม ไม่มีบทกำหนดโทษสำหรับกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตาม

ในกรณีของประเทศไทย ตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมและบัญญัติรับรองสิทธิในเรื่องของลูกจ้างในการทำงานทางไกล มีสิทธิการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร และให้ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลมีสิทธิเทียบเท่ากับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง จากการศึกษาพบว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทย ยังขาดความครอบคลุมในการคุ้มครองสิทธิและเงื่อนไขในการทำงานทางไกลให้แก่ลูกจ้างอย่างเพียงพอ โดยประเด็นปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงานทางไกลที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน มี 3 ประการ ดังนี้ 1) ข้อตกลงรูปแบบการทำงานทางไกลที่อาจไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง มาตรา 23/1

กำหนดเพียงแค่นี้ข้อตกลงดังกล่าวควรมีข้อความใดบ้างไว้อย่างกว้าง ซึ่งไม่มีผลบังคับให้นายจ้างต้องกำหนดข้อตกลงให้ครบถ้วนตามที่ระบุไว้ ทำให้เกิดช่องว่างที่นายจ้างอาจใช้กำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมที่เอาเปรียบลูกจ้างได้ เนื่องจากนายจ้างมีอำนาจเหนือกว่าในด้านบังคับบัญชาและเศรษฐกิจจึงอาจใช้ความได้เปรียบนี้ ในการกำหนดข้อตกลงที่ไม่สอดคล้องกับสิทธิที่ลูกจ้างควรได้รับ อันอาจนำไปสู่ข้อพิพาทและปัญหาการตีความทางกฎหมายของศาลในภายหลัง 2) ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันจำเป็นเนื่องจากการทำงาน ปัจจุบันยังไม่มีข้อกำหนดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการแบ่งภาระค่าใช้จ่ายระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ให้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน หรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันจำเป็นในการทำงานทางไกลเอง เพื่อเป็นข้อต่อตรงแลกับ การอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานทางไกล การแบ่งภาระหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการทำงานทางไกลยังขาดการกำหนดที่ชัดเจนในกฎหมายแรงงานปัจจุบันของไทย 3) เหตุผลในการปฏิเสธการทำงานทางไกลของลูกจ้าง แม้ว่าลูกจ้างที่มีคุณสมบัติและทักษะการทำงานที่เหมาะสม และสามารถเดินทางไปที่บ้านหรือที่พักอาศัยหรือสถานที่อื่นใดได้โดยสะดวก หากนายจ้างปฏิเสธคำขอของลูกจ้างในการทำงานทางไกล นายจ้างก็ไม่จำเป็นต้องให้เหตุผลในการปฏิเสธที่จะให้ลูกจ้างทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลอย่างเป็นทางการหรือเป็นลายลักษณ์อักษร แต่อย่างไร

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงการทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล ตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และทราบถึงแนวคิดและหลักการการทำงานทางไกลของสหภาพยุโรป มาตราการทางกฎหมายของสาธารณรัฐฝรั่งเศสและสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ โดยนำหลักการและวิธีการที่เหมาะสมนำมาปรับใช้กับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทย ในส่วนที่เกี่ยวกับการทำงานทางไกล โดยนำมาวิเคราะห์และเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติทางกฎหมาย เพื่อแก้ไขปัญหาการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการทำงานทางไกล ให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองสิทธิจากการทำงานทางไกลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม

คำสำคัญ: การทำงานทางไกล, การทำงานระยะไกล, สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร, การรับงานไปทำที่บ้าน, การคุ้มครองแรงงาน, เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

| | |
|--------------------------------|--|
| Independent Study Title | THE PROBLEM OF THE PROTECTION OF EMPLOYEES' RIGHTS TO TELEWORK |
| Author | Seeharad Wongsuend |
| Degree | Master of Laws |
| Major Field/Faculty/University | Private Law Law Thammasat University |
| Independent Study Advisor | Associate Professor Torpong Kittiyapunong, Ph.D. |
| Academic Year | 2024 |

ABSTRACT

Currently, digital technology facilitates work, especially information technology (IT) for communication and to access necessary information. To make the work process more flexible and responsive to rapidly changing contexts, especially during the Coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic motivated public and private organizations to use IT to support telework in meeting lifestyles, economic conditions, and societal needs. However, despite the advantages of telecommuting, labor rights and legal protection issues persist, including existing and emerging inequalities when employees work remotely compared to those stationed in an employment site. Other related problems comprise work-life balance, the right to disconnect communication, and work-related expenses. As a result, many countries have established legal measures to determine, control, supervise, and protect teleworker rights.

A study of foreign legal principles regarding telework indicated that the European Union (EU) has created the Framework Agreement on Telework. It sets minimum standards for protecting telecommuting employee rights, such as maximum working hours, break times, and equality with onsite employees' as well as labor relations. Framework agreements are not legally binding, but serve as guidelines for adoption by member countries. An additional independent agreement, the European Social Partners Framework Agreement on Digitalization 2020, was issued on the role of

technology in the digital society. It formulated guidelines for beneficial use of digital technology, reducing inequality, and achieving work-life balance.

France explicitly protects teleworking in Articles L1222-9 to L1222-11 of the French Labor Code (code du travail), which stipulates that telework agreements must be made voluntarily by employer and employee, detailing specifics required by law. Under special circumstances, an employer may require telework without any prior agreement. Telecommuting staff have the same legal protections as those working onsite, including measures for pregnancy leave, disability, and caring for children, parents, and close relatives. Additionally, the French Republic has enacted the Right to Disconnect to protect employees from the impact of digital technology labor, requiring employers with 50 or more workers to establish a collective agreement. Failure to comply may result in criminal penalties for employers.

In the Republic of the Philippines, the Telecommuting Act of 2018 (Republic Act 11165) aims to ensure the legal status of telework, based on three key principles: 1) fair treatment; 2) data privacy; and 3) a voluntary basis. Later, Department Order No.237/2022 of the Department of Labor and Employment (DOLE) of the Philippines introduced guidelines cohering with labor standards. Teleworkers must receive rights and benefits equal to those legally mandated. Yet there are no penalties for employers who fail to comply.

In Thailand, Section 23/1 of the Labor Protection Act, B.E. 2541 (1998; The Act) was amended to include provisions supporting rights of teleworking employees. These include a right to disconnect from communication and status equivalent to those of onsite staff. Studies suggest that Thai labor protection laws still lack comprehensive protections for telecommuting rights and conditions. Three main remote work-related issues related to telework enforcement remain: 1) telework agreements potentially unfair to employees, as Section 23/1 only broadly stipulates what should be included in such agreements, without mandating employers to fully specify the terms as outlined. This creates a gap where employers might impose additional conditions that disadvantage employees. Given that employers hold superior power in terms of authority and economics, they might exploit this advantage

to set terms that do not align with the rights employees should receive, possibly leading to later disputes and legal interpretation issues; 2) responsibilities for providing job-associated tools or equipment, as well as related expenses due to lack of regulations on dividing expense responsibilities between employers and employees. These ambiguities allow employers to negotiate costs as a condition for permitting employees to telework. The division of responsibility for telework-related expenses remains undefined in Thailand's labor law; 3) reasons for denying employee requests for telework, despite appropriate qualifications and skills and the feasibility of relocating work duties, employers need not justify denying such requests. No formal written explanations are mandated for these refusals.

This independent research studied telework under Section 23/1 of The Act to understand legal concepts and principles of telework in the EU, France, and the Philippines. The goal was to improve telecommuting labor protection laws of Thailand by analyzing and suggesting amendments to legal provisions to protect teleworker rights correctly, appropriately, and fairly.

Keywords: Telework, Remote work, Telecommuting, Right to disconnect, Home-based work, Labor protection, Information communication and technology (ICT)

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างยิ่งของท่าน รองศาสตราจารย์ ดร. ต่อพงศ์ กิตติยานุพงศ์ ที่รับเป็นที่ปรึกษา สละเวลาเวลาอันมีค่าให้โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความคิดและให้คำแนะนำปรึกษาอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้เขียน รวมถึงได้กรุณาตรวจทานและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการเขียนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ อีกทั้งทำให้ผู้เขียนมีความเข้าใจต่อกฎหมายแรงงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งคำแนะนำดังกล่าวเป็นสิ่งที่สร้างคุณค่าต่อตัวผู้เขียนเป็นอย่างมาก ขอขอบพระคุณท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรศุทธิ์ ขอฟ่วงกลาง ที่ได้เมตตาเป็นประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำ ตลอดจนข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ซึ่งช่วยให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อแสวง คุณแม่บุษกร วงศ์แสน บิดาและมารดา ผู้มอบชีวิตให้แก่ผู้เขียน พร้อมทั้งได้อบรมสั่งสอน เลี้ยงดูด้วยความรัก ความเมตตาและดูแลผู้เขียนอย่างไม่มีเงื่อนไข แม้ว่าในระหว่างทางผู้เขียนจะหลงทาง ท้อแท้ หมดหวัง หรือแม้กระทั่งล้มเหลวในการดำเนินชีวิตไปบ้าง แต่ท่านทั้งสองก็เป็นแสงสว่างช่วยชี้ทาง ทั้งยังคอยเป็นแรงผลักดันให้ผู้เขียนลุกขึ้นมาต่อสู้และก้าวผ่านทุกอุปสรรคจนเดินทางมาถึงจุดนี้ได้สำเร็จ ผู้เขียนมีความภาคภูมิใจอย่างหาที่สุดมิได้ และถือเป็นที่เกิดอย่างยั่งยืนที่ได้เกิดเป็นบุตรของท่านทั้งสอง

ขอบพระคุณท่านอาจารย์ธีระพันธ์ เมฆเกรียงไกร ท่านอาจารย์กันตพงศ์ แสงพวง ท่านอาจารย์กันย์กัญญา ใจการวงศ์สกุล และท่านอาจารย์สุวิทย์ ปัญญาวงศ์ มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ความรู้ ในการเรียนการศึกษากฎหมาย และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เขียนเสมอมา

ขอขอบพระคุณ คุณชัชวาล สุจริตกุล คุณสมพล ภัทรสุวรรณ คุณสีบสาย ไชยเดช และพี่ ๆ ที่เคารพรักทุกคน ณ บริษัท สำนักกฎหมายสุจริตกุล แอนด์ แอสโซซิเอทส์ จำกัด ที่ได้มอบโอกาสการเรียนรู้และประสบการณ์อันทรงคุณค่าแก่ผู้เขียน ในการประกอบวิชาชีพทางด้านกฎหมาย

ขอขอบคุณ คุณสุธารา สิงห์กัมพล ที่ให้คำปรึกษา และคอยเป็นกำลังใจที่สำคัญแก่ผู้เขียนเสมอมา จนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ หากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษากฎหมายแรงงานของไทย ผู้เขียนขอมอบคุณงามความดีเหล่านี้ให้แก่ บุพการี ครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณกับผู้เขียนทุกท่านที่กล่าวมาและที่ไม่ได้กล่าวถึง หากมีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

สีหราช วงศ์แสน

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | (1) |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | (4) |
| กิตติกรรมประกาศ | (7) |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา | 10 |
| 1.3 สมมติฐานในการศึกษา | 11 |
| 1.4 ขอบเขตของการศึกษา | 11 |
| 1.5 วิธีศึกษา | 11 |
| 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 12 |
| บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการทำงานทางไกล | 13 |
| 2.1 ความหมายและรูปแบบเกี่ยวกับการทำงานทางไกล (Telework) | 13 |
| 2.1.1 ความหมายของการทำงานทางไกล | 16 |
| 2.1.2 รูปแบบของการทำงานทางไกล | 21 |
| 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง | 25 |
| 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน | 27 |
| 2.4 ความแตกต่างระหว่างการทำงานทางไกล กับการรับงานไปทำที่บ้าน | 34 |
| 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า (Decent Work) | 37 |
| 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) | 39 |
| 2.7 สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) | 41 |

| | |
|--|-----|
| | (9) |
| 2.8 บทสรุป | 44 |
| บทที่ 3 หลักกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวกับการทำงานทางไกล | 49 |
| 3.1 สหภาพยุโรป | 50 |
| 3.1.1 รูปแบบการทำงานทางไกล | 54 |
| 3.1.2 ข้อตกลงในการทำงานทางไกล | 55 |
| 3.1.3 สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) | 56 |
| 3.1.4 สิทธิของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้าง | 56 |
| 3.1.5 สภาพบังคับและบทกำหนดโทษ | 58 |
| 3.2 สาธารณรัฐฝรั่งเศส | 59 |
| 3.2.1 รูปแบบการทำงานทางไกล | 61 |
| 3.2.2 ข้อตกลงการทำงานทางไกล | 63 |
| 3.2.3 สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) | 66 |
| 3.2.4 สิทธิของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้าง | 68 |
| 3.2.5 สภาพบังคับและบทกำหนดโทษ | 70 |
| 3.3 สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ | 72 |
| 3.3.1 รูปแบบการทำงานทางไกล | 76 |
| 3.3.2 ข้อตกลงการทำงานทางไกล | 76 |
| 3.3.3 สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) | 79 |
| 3.3.4 สิทธิของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้าง | 82 |
| 3.3.5 สภาพบังคับและบทกำหนดโทษ | 88 |
| 3.4 บทสรุป | 90 |
| บทที่ 4 หลักกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกลของประเทศไทย | 94 |
| 4.1 รูปแบบการทำงานทางไกล | 98 |
| 4.2 ข้อตกลงการทำงานทางไกล | 101 |
| 4.3 สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) | 110 |
| 4.4 สิทธิของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้าง | 112 |

| | |
|---|------|
| | (10) |
| 4.5 สภาพบังคับและบทกำหนดโทษ | 113 |
| 4.6 บทสรุป | 116 |
| บทที่ 5 บทวิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงานทางไกลที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน | 119 |
| 5.1 ข้อตกลงรูปแบบการทำงานทางไกลที่อาจไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง | 121 |
| 5.2 ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันจำเป็นเนื่องจากการทำงาน | 127 |
| 5.3 เหตุผลสำหรับการปฏิเสธในการทำงานทางไกลของนายจ้าง | 133 |
| บทที่ 6 บทสรุปและข้อเสนอแนะ | 137 |
| 6.1 บทสรุป | 137 |
| 6.2 ข้อเสนอแนะ | 142 |
| ภาคผนวก | 148 |
| ผนวก ก. (ร่าง) บันทึกหลักการและเหตุผล ประกอบกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานทางไกลของลูกจ้าง พ.ศ. | 149 |
| ผนวก ข. (ร่าง) กฎกระทรวง ว่าด้วยกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข เกี่ยวกับการทำงานทางไกลของลูกจ้าง พ.ศ. | 150 |
| บรรณานุกรม | 153 |

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาอำนวยความสะดวกในการทำงาน สามารถทำได้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ติดต่อสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนี้ได้สร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้ลูกจ้างและนายจ้างนำไปปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานตามลักษณะสภาพของงาน ที่ทำงานทางไกลได้โดยสะดวก ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

ในอดีตการทำงานทางไกลมีมาตั้งแต่ช่วงต้นปี ค.ศ. 1970 (พ.ศ. 2513)¹ เพียงแต่ยังไม่ได้รับความนิยมเพราะการเข้าถึงเทคโนโลยีในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ และวัฒนธรรมการทำงานที่นายจ้างและลูกจ้างยังไม่คุ้นชินกับการทำงานทางไกล มีเพียงองค์กรที่มีขนาดใหญ่ใช้ ซึ่งโดยปกตินายจ้างชอบที่จะให้ลูกจ้างเข้ามาทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างมากกว่า ต่อมามีการพัฒนาในด้านเทคโนโลยีเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้การทำงานทางไกลเริ่มเป็นที่นิยมมากขึ้นนับตั้งแต่ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตและโทรศัพท์เคลื่อนที่ เข้ามามีส่วนช่วยในการทำงาน อุปกรณ์ดังกล่าวมีราคาถูกลงและมีความนิยมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นายจ้างหรือลูกจ้างสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้ง่ายยิ่งขึ้น² ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน ซึ่งช่วยให้ลูกจ้างติดต่อสื่อสารและปฏิบัติงานตามคำสั่งของนายจ้างได้ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด ขอเพียงสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ เป็นการลดต้นทุนของนายจ้าง โดยรายจ่ายที่ลดลงอย่างเห็นได้ชัดที่สุดคือ ค่าเช่าพื้นที่สำนักงาน ค่าไฟฟ้า ค่าสาธารณูปโภคต่าง ๆ ซึ่งกิจการของนายจ้างมักจะคิดต้นทุนของลูกจ้างเป็นรายบุคคล เมื่อลดจำนวนวันในการเข้ามาทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้างหรือทำงานทางไกลโดยไม่ต้องเข้ามาทำงานที่สถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้างก็สามารถตัดรายจ่ายไปได้ในทันที ส่วนลูกจ้างเองก็ประหยัดค่าใช้จ่ายในส่วนของคุณค่าเดินทางไปทำงาน ค่าอาหาร ค่าครองชีพในแต่ละวันลง แต่อาจต้องไปชดเชยเพิ่มในส่วนที่เป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

¹ Allied, 'The History of Telecommuting' (Allied) <<https://www.alliedtelecom.net/the-history-of-telecommuting/>> สืบค้นเมื่อ 23 พฤศจิกายน 2566.

² Jon C. Messinger, *Telework in the 21st Century* (An Evolutionary Perspective 2019) 6.

เช่น ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ตหรือค่าเสื่อมของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ในการทำงาน³

จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2563 เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ไปทุกภูมิภาคทั่วโลก ทำให้เกิดผลกระทบไม่ว่าจะเป็นในทางด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ รวมถึงรูปแบบการใช้ชีวิตของประชาชนได้เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของภาคแรงงานทำให้รัฐบาลหลาย ๆ ประเทศทั่วโลก ได้ประกาศใช้มาตรการควบคุมโรคและหาวิธีป้องกันเชื้อไวรัสดังกล่าว เช่น การใส่หน้ากากอนามัย การเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) การปิดสถานที่ที่มีความแออัด การปิดห้างสรรพสินค้า การงดการเดินทางโดยไม่จำเป็น ให้ประชาชนหยุดการทำกิจกรรมต่าง ๆ และให้ทำงานอยู่ที่บ้าน ที่พักอาศัยทำงานอยู่นอกสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้างที่จัดไว้ เพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

การทำงานทางไกล (Telework) ได้รับความนิยมมากขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้บริษัทและองค์กรในภาคเอกชนต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของลูกจ้างมาเป็นแบบทำงานทางไกล อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงนี้กลับทำให้เกิดปัญหาทางกฎหมายในหลายด้าน ทั้งเรื่องของสิทธิและสวัสดิการของลูกจ้าง ความปลอดภัย ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลและการจัดการทรัพยากรบุคคลแบบใหม่ รวมถึงเรื่องการใช้อำนาจบังคับบัญชาและการควบคุมการทำงานของนายจ้าง

การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีส่วนช่วยในการเร่งการเติบโตในการใช้เทคโนโลยี ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเป็นการทำงานทางไกล (Telework) โดยใช้แทนที่การทำงานรูปแบบเดิมที่ลูกจ้างต้องทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง บางลักษณะงานก็สามารถทำงานทางไกลได้เพียงแค่อินเทอร์เน็ต สามารถทำงานจากที่บ้านของลูกจ้างหรือสถานที่อื่น ๆ โดยไม่จำเป็นต้องเข้ามาทำงานที่สถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง ส่งผลให้ผู้ประกอบธุรกิจหลาย ๆ ธุรกิจ ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของลูกจ้างให้เป็นรูปแบบการทำงานทางไกล โดยออกนโยบายให้ทำงานจากที่บ้านแทนจากการทำงานที่สถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้กับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง โดยใช้คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหลักและสภาพของงานนั้นเหมาะสำหรับการทำงานทางไกล โดยอาจจะเป็นการ

³ JobsDB, 'Remote working เทรนด์งานยุคโควิด งานคุณภาพดี มีความสุข' (JobsDB, 1 มิถุนายน 2564) <<https://th.jobsdb.com/th-th/articles/remote-working-%E0%B8%A2%E0%B8%B8%E0%B8%84%E0%B9%82%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%94/>> สืบค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2565.

ทำงานทางไกลโดยสมบูรณ์ (Fully Remote Telework) ตั้งแต่เริ่มการจ้างงาน หรือให้ลูกจ้างทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) โดยถือว่าที่พักอาศัยของลูกจ้างเป็นสถานที่ทำงาน แทนการเข้ามาปฏิบัติงานที่สถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง⁴ หรือให้ทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ซึ่งเป็นการทำงานที่ให้ลูกจ้างทำงานในสำนักงานหรือสถานประกอบการของนายจ้าง สลับกับทำงานนอกสถานที่โดยใช้รูปแบบการทำงานทางไกล เช่น การเข้าไปทำงานที่สถานประกอบการหรือสำนักงาน 3 ถึง 4 วันต่อสัปดาห์ สลับกับทำงานทางไกลโดยการทำงานจากที่บ้านในวันที่เหลือ⁵ ซึ่งมีบริษัทระดับโลกหลายบริษัทที่หันมาใช้มาตรการทำงานดังที่กล่าวมา เช่น บริษัท Google, Microsoft, Apple, Facebook, Twitter, Reuters, Spotify, Hitachi, Mastercard เป็นต้น⁶

จากรายงานของ Eurofound ในปี พ.ศ. 2564 พบว่ามีลูกจ้างที่ทำงานทางไกลทั่วสหภาพยุโรปถึง 41.7 ล้านคน โดยเพิ่มขึ้นเป็นสองเท่าเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2562 เนื่องจากมีการใช้มาตรการเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมการทำงาน ซึ่งส่งผลอย่างชัดเจนต่อรูปแบบในการทำงาน⁷ แม้ว่าในปี พ.ศ. 2565 จะพบว่ามีจำนวนลูกจ้างที่ทำงานทางไกลลดลงเล็กน้อย แต่ยังคงมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต เนื่องจากพัฒนาการของเทคโนโลยีที่ทำให้การทำงานทางไกลเป็นไปได้มากขึ้น นอกจากนี้ นายจ้างก็มีการสนับสนุนการทำงานทางไกลที่มากขึ้น⁸ เนื่องจากมีประโยชน์ต่อการทำงานหลายด้าน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexible working) ที่มากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนให้เกิดการเพิ่มขึ้นของการทำงานทางไกลในสหภาพยุโรป การเปลี่ยนแปลงนี้ยังส่งผลกระทบต่อรูปแบบ

⁴ ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, *กฎหมายแรงงาน* (วิญญูชน 2566) 39.

⁵ SWIFTLET, “Hybrid working” ดียังไง? รู้จักสไตล์การทำงานใหม่ในยุค New normal! (SWIFTLET, 20 กุมภาพันธ์ 2565) <<https://swiftlet.co.th/hybrid-working-%E0%B8%84%E0%B7%E0%B8%AD/>> สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2566.

⁶ Marketingoops (สรุป) หลายบริษัทยักษ์ใหญ่ของโลกที่ใช้มาตรการ ‘Long-Term WFH’ แบบข้ามปี! (Marketingoops, 20 ธันวาคม 2563) <<https://www.marketingoops.com/data/companies-asking-employees-to-work-from-home-due-to-coronavirus/>> สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2566.

⁷ Eurofound, ‘Teleworking numbers double in EU to 41.7 million in 2021 bringing better work-life balance, more autonomy but longer working hours and isolation’ (Eurofound, 8 December 2022) <<https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/teleworking-numbers-double-in-eu-to-417-million-in-2021-bringing-better-work-life-balance-more>> สืบค้นเมื่อ 29 มีนาคม 2566.

⁸ เพ็งอ้าง.

การทำงานและกลไกทางสังคมในอนาคต เช่น การจัดการแรงงาน การทำงานในเวลาที่เหมาะสม ภาวะเศรษฐกิจ และผลกระทบทางสังคมจากการทำงานทางไกล

แต่อย่างไรก็ดี ในการทำงานทางไกล แม้ว่าจะมีข้อดีแต่ก็มีปัญหาสำคัญ กล่าวคือ สภาพความไม่เท่าเทียมที่มีอยู่และที่เกิดขึ้นใหม่เมื่อลูกจ้างทำงานจากนอกสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง หรือที่บ้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เทียบเท่า ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ค่าใช้จ่ายอันจำเป็นเนื่องจากการทำงาน เป็นต้น ทำให้ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลไม่สามารถเข้าถึงสิทธิ และความคุ้มครองทางกฎหมายที่สำคัญ เกิดความไม่เท่าเทียมในการทำงาน ทำให้หลายประเทศ มีความจำเป็นต้องมีการกำหนดมาตรการทางกฎหมาย เพื่อเข้ามากำหนดควบคุมกำกับดูแลและ ปกป้องคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่ทำงานทางไกล⁹

ปัจจุบันในหลายประเทศเริ่มเห็นความสำคัญและปัญหาในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง ในเรื่องการทำงานทางไกล จึงนำหลักการและวิธีการต่าง ๆ นำมาบัญญัติเป็นกฎหมายบังคับใช้ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละประเทศของตน เช่น สาธารณรัฐฝรั่งเศส สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐอิตาลี สาธารณรัฐอาร์เจนตินา สาธารณรัฐโปแลนด์ สาธารณรัฐโปรตุเกส สหพันธรัฐรัสเซีย ราชอาณาจักรสเปน ประเทศยูเครน สาธารณรัฐแองโกลา เครือรัฐออสเตรเลีย สาธารณรัฐชิลี สาธารณรัฐโคลอมเบีย สหพันธ์สาธารณรัฐบราซิล เป็นต้น¹⁰ ซึ่งนอกจากที่กล่าวมา หนึ่งในนั้นรวมถึงประเทศไทยด้วย

ประเทศไทย ในช่วงต้นปี พ.ศ. 2562 ประเทศไทยก็ได้รับผลกระทบจากปัญหามลพิษทางอากาศจากฝุ่นละอองขนาดไม่เกิน 2.5 ไมครอน (PM 2.5) ที่สูงขึ้นส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจและสุขภาพของประชาชน¹¹ เพื่อลดความเสี่ยงและปกป้องสุขภาพของลูกจ้าง องค์กร ภาครัฐกิจเอกชนขนาดใหญ่หลายแห่งที่มีความพร้อมในด้านเทคโนโลยี ได้ออกนโยบายให้ลูกจ้างหรือ

⁹ Pavel Sládek and Tomáš Sigmund, 'Legal Issues of Teleworking' (2021) SHS Web of Conferences 3 <https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2021/01/shsconf_eccw2020_01020.pdf> สืบค้นเมื่อ 23 มีนาคม 2566.

¹⁰ LOCKTON GLOBAL COMPLIANCE 'New remote working legislation around the world [Updated]' (LOCKTON GLOBAL COMPLIANCE, 24 July 2023) <<https://globalnews.lockton.com/new-remote-working-legislation-around-the-world/>> สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2566.

¹¹ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม , แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนวาระแห่งชาติ "การแก้ไขปัญหามลพิษด้านฝุ่นละออง" 2562 5 <https://drive.google.com/file/d/1AFVihKp925HKegO_UEYK_3k8kGBLWmue/view> สืบค้นเมื่อ 27 ธันวาคม 2567.

พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้าน (Work from home) โดยขณะนั้นมี ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารธนชาติ (ปัจจุบันชื่อ ธนาคารทหารไทยธนชาติ) ธนาคารกรุงไทย ธนาคารออมสิน บริษัท ไลน์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด (LINE)¹² ที่ได้ดำเนินการนำนโยบายดังกล่าวมาใช้ ต่อมาในช่วงต้นปี พ.ศ. 2563 ประเทศไทยก็ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้เกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ในภาคของด้านธุรกิจเอกชนไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่เป็นอย่างมาก การเกิดผลกระทบดังกล่าวทำให้เกิดการเลิกจ้างลูกจ้างในส่วนของภาคแรงงานมากมาย¹³ บางกิจการก็ได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานโดยให้ลูกจ้างทำงานจากที่บ้าน (Work from home) หรือทำงานนอกสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง รวมถึงให้เข้ามาทำงานที่สถานประกอบการของนายจ้างเป็นบางครั้ง (Hybrid Working)¹⁴ แต่อย่างไรก็ดี ลูกจ้างที่ทำงานจากที่บ้าน หรือที่ได้ทำงานนอกสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองจากรูปแบบการทำงานดังกล่าวได้อย่างเพียงพอ เนื่องจากรูปแบบการทำงานเป็นรูปแบบการทำงานทางไกล (Telework) โดยลูกจ้างทำงานอยู่ที่พักอาศัยของตนเอง หรือนอกสถานประกอบการของนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบดังกล่าว ไม่ได้รับสิทธิความคุ้มครอง สวัสดิการและประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมายเท่ากับลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการของนายจ้าง และทำให้ลูกจ้างต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต ฯลฯ อีกทั้งในการทำงานทางไกล ไม่มีการกำหนดหรือควบคุมเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงในการทำงานที่แน่นอน รวมถึงส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) ของลูกจ้างได้

ต่อมารัฐบาลได้เห็นถึงผลกระทบและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการทำงานรูปแบบดังกล่าวที่เพิ่มขึ้น จึงได้ออกระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ¹⁵ ซึ่งบังคับใช้กับส่วนของภาครัฐก่อนเพื่อให้หน่วยงานของราชการสามารถเกิดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน

¹² Techsauce Team, 'ธนาคารและบริษัทใหญ่ ประกาศนโยบายให้พนักงานทำงานที่บ้านได้ ทั่ววัน PM 2.5 กระทบสุขภาพ' (TECHSAUCE, 1 กุมภาพันธ์ 2562) <<https://techsauce.co/news/thai-corporation-pm-2-5-issue>> สืบค้นเมื่อ 29 ธันวาคม 2567.

¹³ ประชาไท, 'ผลกระทบจากวิกฤต COVID-19 ต่อตลาดแรงงานไทย' (ประชาไท, 12 มิถุนายน 2565) <<https://prachatai.com/journal/2022/06/99035>> สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2566.

¹⁴ Pimnara Hirankasi, 'ถอดบทเรียน Work-from-Home ช่วงโควิด-19 สู่งานที่ยืดหยุ่นในอนาคต' (Krungsri Research Intelligence, 31 มกราคม 2565) <<https://www.krungsri.com/th/research/research-intelligence/work-from-home-22>> สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2567.

¹⁵ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ พ.ศ. 2565.

เพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานราชการและการบริการประชาชน ใช้เทคโนโลยีในการทำงานให้สอดคล้องต่อสภาพสังคมในปัจจุบัน สามารถรองรับภาวะวิกฤตหรือเหตุจำเป็นต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ปัญหามลพิษทางอากาศจากฝุ่นละอองขนาดเล็กไม่เกิน 2.5 ไมครอน (PM 2.5) รวมถึงภัยพิบัติทางธรรมชาติ เช่น แผ่นดินไหว¹⁶ จึงเห็นว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทยที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ยังไม่เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานในภาคธุรกิจและองค์กรที่เป็นภาคเอกชนในบางลักษณะงาน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปมากโดยมีการทำงานจากที่พักอาศัยของลูกจ้างเอง หรือจากสถานที่อื่น ๆ ที่ไม่ใช่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง¹⁷ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานในปัจจุบันและยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างเป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลูกจ้างเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศมีความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพในการทำงานชีวิตที่ดีขึ้น และเป็นทางเลือกสำหรับนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างแรงงาน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของลูกจ้างให้ได้ความคุ้มครองในรูปแบบการทำงานทางไกลและเป็นประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง ตลอดจนมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาจราจร ลดการใช้พลังงานและเชื้อเพลิง¹⁸ จึงได้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย โดยการออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2566 มีผลประกาศบังคับใช้ในวันที่ 18 เมษายน 2566 โดยเพิ่มบทบัญญัติมาตรา 23/1 ซึ่งมีสาระสำคัญว่า ให้นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงให้ลูกจ้างทำงานในทางการที่จ้างที่ลูกจ้างสามารถ

¹⁶ เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2568 ได้เกิดเหตุแผ่นดินไหวซึ่งมีจุดศูนย์กลางอยู่ในประเทศเมียนมา ซึ่งส่งผลกระทบต่ออาคารและสถานที่ต่าง ๆ ในประเทศไทยเป็นวงกว้าง โดยเฉพาะในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ภายหลังเหตุการณ์ดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือถึงหน่วยงานราชการต่าง ๆ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012.2/ว.15 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2568 เรื่อง "ซักซ้อมแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ (กรณีสถานการณ์แผ่นดินไหว)" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความปลอดภัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ จึงขอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาให้มีการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม และสามารถนำแนวทางอื่น ๆ ที่กำหนดไว้มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ในส่วนของภาคเอกชนบางแห่งก็ได้มีการออกมาตรการให้ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบกิจการ หรือทำงานจากที่พักอาศัยหรือที่บ้าน (Work From Home) เพื่อความปลอดภัยเช่นเดียวกัน. โดยผู้เขียน

¹⁷ ชวาคณะโฆษก, 'พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฉบับใหม่สนับสนุนการทำงานแบบเวิร์คฟรอมโฮมเริ่มบังคับ 18 เม.ย. 66 เปิดทางนายจ้าง-ลูกจ้างตกลงเวลาทำงาน พักผ่อน วันลา ให้ชัดเจน' (รัฐบาลไทย ROYA LTHAI GOVERNMENT, 23 มีนาคม 2566) <<https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/66494>> สืบค้นเมื่อ 3 เมษายน 2566.

¹⁸ เฟิ่งอ้าง.

ปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้าง ไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัย ของลูกจ้าง หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้ โดยการตกลงดังกล่าวนายจ้างอาจทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ ในการตกลงระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้างนั้น อาจตกลงให้มีรายละเอียดเกี่ยวกับ ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง วัน เวลา ทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา การลา หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดและการลาประเภทต่าง ๆ ขอบเขตหน้าที่ของลูกจ้าง การกำกับควบคุมของนายจ้าง ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็น อันเนื่องมาจากการทำงาน เมื่อสิ้นสุดการทำงานทางไกลแล้วลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธการติดต่อสื่อสารไม่ว่า ในทางใด ๆ กับนายจ้าง หรือผู้ควบคุมงาน เว้นแต่ว่าจะได้รับความยินยอมเป็นหนังสือไว้ล่วงหน้า อีกทั้งลูกจ้างที่ทำงานทางไกลจากที่พักอาศัยหรือทำงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงาน ของนายจ้างก็มีสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

จากการศึกษาเบื้องต้นพบว่า กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทย ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกลที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ที่เป็นทางเลือกให้กับนายจ้างและลูกจ้าง ได้ตกลงถึงรูปแบบการทำงานทางไกล สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) มีการรับรองสถานะทางกฎหมายและกำหนดสิทธิเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง แต่ก็ได้คุ้มครองสิทธิ ของลูกจ้างในการทำงานทางไกลไว้อย่างครอบคลุมเพียงพอ ตามหลักสากลและกฎหมายต่างประเทศ ผู้เขียนจึงเห็นว่า กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกล ควรมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องดังกล่าวเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

ประการที่ 1 ข้อตกลงรูปแบบการทำงานทางไกลที่อาจไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ในการจัดทำข้อตกลงในการทำงานทางไกล ที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 23/1 ได้กำหนดเพียงแค่ว่าในข้อตกลง ดังกล่าวควรมีข้อความใดบ้างไว้อย่างกว้าง เพื่อให้ นายจ้างสามารถนำไปปรับใช้กับกิจการของนายจ้างเอง การทำแบบข้อตกลงการทำงานทางไกลจากที่กำหนดโดยนายจ้างเอง ซึ่งในมาตราดังกล่าว ใช้คำว่า “...โดยอาจตกลงให้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้..” ทำให้นายจ้างไม่จำเป็นต้องกำหนด ข้อตกลงไว้ครบตามที่ระบุไว้ก็ได้ในข้อตกลงการทำงานทางไกล เนื่องจากบทบัญญัติดังกล่าวไม่ได้ บังคับนายจ้างให้กำหนดข้อตกลงที่กำหนดไว้ในมาตรา 23/1 อันเป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างกำหนด ข้อตกลงเอง โดยไม่มีข้อบังคับให้ต้องระบุรายละเอียดตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างครบถ้วน ส่งผลให้นายจ้างอาจไม่กำหนดข้อตกลงในประเด็นสำคัญบางประการ ซึ่งอาจทำให้เกิดการเอาเปรียบ ต่อลูกจ้างที่ตกลงทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล เช่น กรณีที่นายจ้างยินยอมให้ลูกจ้างสามารถ ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลได้ แต่ในข้อตกลงในการทำงานทางไกลไม่ได้ระบุถึง ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของข้อตกลง ทำให้เมื่อลูกจ้างต้องการกลับมาทำงานที่สถานประกอบการ

กิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง นายจ้างสามารถปฏิเสธได้โดยไม่มีข้อบังคับหรือข้อกำหนดที่ชัดเจน การที่ข้อตกลงไม่ได้ระบุ วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลาไว้อย่างชัดเจน อาจทำให้ลูกจ้างต้องอยู่ในสถานะพร้อมปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงเวลาทำงาน นอกจากนี้ การที่ข้อตกลงไม่กำหนด ขอบเขตหน้าที่ของลูกจ้าง รวมถึงแนวทางการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง อาจส่งผลให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติงานเกินขอบเขตที่ตกลงไว้ และอาจนำไปสู่ภาระงานที่เกินควร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง อีกทั้ง ข้อตกลงไม่ได้กำหนดให้นายจ้างต้องระบุถึงข้อตกลงความรับผิดชอบในการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์หรือค่าใช้จ่ายอันจำเป็นในการทำงานทางไกล ทำให้ลูกจ้างต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเอง ซึ่งจากที่กล่าวมานำไปสู่ปัญหาการกำหนดข้อตกลงรูปแบบการทำงานทางไกลที่อาจไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิตามกฎหมายอย่างไม่เพียงพอและอาจเกิดปัญหาข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในภายหลัง และส่งผลกระทบต่อถึงการพิจารณาของศาลที่จะต้องทำให้เกิดการตีความในข้อตกลงรูปแบบการทำงานทางไกลระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในภายหลังได้

ประการที่ 2 ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันจำเป็นเนื่องจากการทำงาน ปัจจุบันยังไม่มีข้อกำหนดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการแบ่งภาระค่าใช้จ่ายระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการทำงานทางไกล โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับอุปกรณ์ เครื่องมือ และค่าใช้จ่ายจำเป็นในการทำงานทางไกล ซึ่งบางกรณีนายจ้างใช้เป็นข้อต่อรองในการอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานทางไกล ส่งผลให้ลูกจ้างต้องเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายเหล่านี้ ตามหลักการพื้นฐานของกฎหมายแรงงาน ภาระในการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็น รวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ควรเป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง เนื่องจากลูกจ้างปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างเพื่อประโยชน์โดยตรงของนายจ้าง เมื่อลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้างแล้ว แม้จะเป็นการทำงานทางไกล ลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับการตอบแทน หรือสิทธิประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม รวมถึงการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ รวมถึงค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันเนื่องมาจากการทำงาน แต่นายจ้างบางราย เมื่อเห็นว่าไม่มีข้อตกลงที่กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้ช่วยออกค่าใช้จ่ายหรือจัดหาเครื่องมือหรือประโยชน์อื่นใดอันเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานให้แก่ตนนั้นก็ไม่ได้จำเป็นต้องทำตาม ทำให้ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลต้องเป็นผู้แบกรับภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เอง เช่น การจัดหาอุปกรณ์ในการทำงาน ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำประปา ค่าอินเทอร์เน็ต และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระในทางเศรษฐกิจแก่ลูกจ้างเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในกลุ่มงานที่อาศัยเทคโนโลยี เป็นปัจจัยหลักในการดำเนินงาน เช่น เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ทางออนไลน์ (Online PR Officer) และแอดมินเว็บไซต์ (Website Administrator) มีความที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์ประสิทธิภาพสูงและอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในการบริหารจัดการและเผยแพร่เนื้อหาสารสนเทศ เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า

และสนับสนุนด้านเทคนิค (Customer Support & IT Support) ต้องใช้อุปกรณ์สื่อสาร เช่น คอมพิวเตอร์ที่รองรับการประมวลผลสูง ชุดหูฟังสื่อสาร (Business Communication Headset) ซอฟต์แวร์เฉพาะทางในการให้บริการลูกค้าหรือแก้ไขปัญหาทางเทคนิคผ่านระบบควบคุมจากระยะไกล (Remote access system) เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR Officer) และเจ้าหน้าที่บัญชี (Accountant) ที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์ เข้าถึงระบบฐานข้อมูลและซอฟต์แวร์ด้านการบริหารงานบุคคลและบัญชี ซึ่งจำเป็นต้องใช้ระบบที่เป็นไปตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และได้รับการอนุญาตให้ใช้จากผู้พัฒนาซอฟต์แวร์โดยชอบด้วยกฎหมาย พนักงานฝ่ายการตลาดดิจิทัล (Digital Marketing Specialist) ที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์สมรรถนะสูงสำหรับเครื่องมือในโฆษณาออนไลน์ ระบบวิเคราะห์ข้อมูล และซอฟต์แวร์ออกแบบกราฟิก เป็นต้น ซึ่งหากนายจ้างไม่สนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน หรือรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการทำงานให้แก่ นายจ้างทั้งหมด หรือแต่บางส่วน ลูกจ้างย่อมต้องเป็นผู้แบกรับภาระค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ทั้งหมด ซึ่งไม่เพียงก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียม แต่ยังสร้างความเหลื่อมล้ำระหว่างลูกจ้างที่ทำงานทางไกลกับลูกจ้างที่ปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง อีกด้วย

ประการที่ 3 เหตุผลในการปฏิเสธการทำงานทางไกลของลูกจ้าง ในการทำงานทางไกลสำหรับลูกจ้างที่มีคุณสมบัติ ทักษะและความพร้อมสามารถปฏิบัติงานในรูปแบบการทำงานทางไกลสามารถปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยหรือสถานที่อื่นได้โดยสะดวก หากลูกจ้างเสนอขอทำงานทางไกลต่อ นายจ้าง ก็เป็นสิทธิของนายจ้างที่จะให้ลูกจ้างที่มีคุณสมบัติสามารถปฏิบัติงานในรูปแบบการทำงานทางไกลได้หรือไม่ ตามมาตรา 23/1 ระบุเพียงแค่ว่า การที่จะให้ลูกจ้างปฏิบัติงานนอกสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานนายจ้าง ต้องตกลงโดยความสมัครใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม มาตราดังกล่าว มิได้กำหนดให้นายจ้างต้องแสดงเหตุผลสำหรับการปฏิเสธคำขอทำงานทางไกล หากนายจ้างไม่ประสงค์และไม่ยินยอมให้ลูกจ้างทำงานทางไกลแล้ว นายจ้างก็สามารถปฏิเสธได้โดยไม่ต้องแสดงเหตุผลในการปฏิเสธอย่างเป็นทางการ หรือได้รับการแสดงเหตุผลในการปฏิเสธเป็นลายลักษณ์อักษร แก่ลูกจ้างที่มีคุณสมบัติในการทำงานทางไกลแต่อย่างใด กรณีเช่นนี้อาจก่อให้เกิดปัญหาในด้านความเป็นธรรมและความชัดเจน โดยเฉพาะเมื่อลูกจ้างบางรายได้รับอนุญาตให้ทำงานทางไกล ขณะที่ลูกจ้างในตำแหน่งงานลักษณะเดียวกันกลับถูกปฏิเสธโดยไม่มีเหตุผลที่ชัดเจน ซึ่งอาจนำไปสู่ความรู้สึกถึงการเลือกปฏิบัติ เช่น การพิจารณาตามอายุ เพศ หรือสถานะครอบครัว ยิ่งไปกว่านั้น ในกรณีที่ลูกจ้างมีข้อจำกัดส่วนบุคคล เช่น ลูกจ้างเป็นบุคคลที่มีความพิการที่มีข้อจำกัดทางด้านกายภาพ หรือลูกจ้างที่ดูแลบุตร บุพการี หรือบุคคลใกล้ชิดในครอบครัว ลูกจ้างที่ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัวที่เจ็บป่วย ซึ่งหากลูกจ้างเหล่านี้มีทักษะและความสามารถที่เพียงพอในการทำงานทางไกล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่กลับถูกปฏิเสธจากนายจ้างโดยไม่มีเหตุผลอย่างเป็นทางการหรือ

ลายลักษณ์อักษร การกระทำดังกล่าวอาจถูกมองว่าเป็นการละเลยสิทธิของลูกจ้าง และขัดต่อหลักความเสมอภาคในการทำงาน ยิ่งไปกว่านั้น การขาดความชัดเจนในการปฏิเสธอาจทำให้ลูกจ้างไม่มีข้อมูลเพียงพอสำหรับการปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานทางไกลกับนายจ้าง รวมถึงส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนี้ ยังอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว ทั้งนี้ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไทยยังไม่มีข้อกำหนดที่ระบุให้นายจ้างต้องให้เหตุผลอันสมควรสำหรับการปฏิเสธคำขอทำงานทางไกล หรือกำหนดมาตรการป้องกันการเลือกปฏิบัติ ส่งผลให้ลูกจ้างที่สามารถปฏิบัติงานทางไกลได้อาจถูกปฏิเสธโดยไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างบางรายต้องเผชิญกับภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นจากการเดินทาง หรือสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสอดคล้องกับหลักสิทธิแรงงาน การกำหนดให้มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาคำขอทำงานทางไกล และให้นายจ้างต้องแสดงเหตุผลที่ชัดเจนในการปฏิเสธคำขอทำงานทางไกล จึงเป็นแนวทางที่ควรพิจารณาเพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการทำงานทางไกลให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรม

ดังนั้น การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้เขียนจึงพยายามศึกษากรอบแนวคิดการทำงานทางไกลของสหภาพยุโรป หลักการทางกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกลของสาธารณรัฐฝรั่งเศสและสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ที่มีกรนำหลักการแนวคิด มาตรการและการบัญญัติทางกฎหมายที่มีส่วนเนื้อหาครอบคลุมถึงสิทธิของลูกจ้างที่ทำงานทางไกลที่ควรจะได้รับตามหลักสากล โดยนำมาเปรียบเทียบกับบทบัญญัติกฎหมายของไทยในเรื่องของการทำงานทางไกล มาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อจะนำแนวคิดและหลักการทางกฎหมายดังกล่าวนำมาปรับใช้แก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมเป็นบทบัญญัติกฎหมาย โดยปรับปรุงเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมไทย เพื่อให้ลูกจ้างที่ได้ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล ได้รับสิทธิความคุ้มครองอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และเป็นไปตามหลักสากล ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงหลักการทำงานทางไกล (Telework) ของกฎหมายแรงงานไทยตามที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบหลักการเกี่ยวกับรูปแบบและสิทธิในการทำงานทางไกล (Telework) และสิทธิของลูกจ้างที่ควรได้รับตามกรอบแนวคิดการทำงานทางไกลของ

สหภาพยุโรป หลักการทางกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับการทำงานทางไกลของสาธารณรัฐฝรั่งเศสและสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ เพื่อนำมาปรับใช้กับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทย

3. ศึกษาหลักการเพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขโดยกำหนดเป็นมาตรการทางกฎหมายให้เหมาะสมกับสภาพสังคมไทยในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพและเพื่อให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นธรรม

1.3 สมมติฐานในการศึกษา

เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการทำงานทางไกล (Telework) ของกฎหมายแรงงานไทยตามที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23/1 โดยศึกษาเปรียบเทียบกับหลักการทำงานทางไกลของสหภาพยุโรป มาตรการทางกฎหมายของสาธารณรัฐฝรั่งเศสและสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ โดยให้เห็นถึงหลักการทางกฎหมายว่ามีบทบัญญัติสิทธิของลูกจ้างและหลักเกณฑ์ใดบ้าง ที่สามารถนำมาปรับใช้ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการเสนอแนะและกำหนดเป็นมาตรการทางกฎหมาย โดยแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติทางกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในส่วนของการทำงานทางไกล เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองอย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานทางไกล (Telework) ของกฎหมายแรงงานไทย ตามที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23/1 โดยศึกษาเปรียบเทียบกับเปรียบเทียบหลักการทำงานทางไกลของสหภาพยุโรป มาตรการทางกฎหมายของสาธารณรัฐฝรั่งเศสและสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ โดยให้เห็นถึงหลักการทางกฎหมายว่ามีบทบัญญัติ สิทธิและหลักเกณฑ์ใดบ้าง ที่สามารถนำมาปรับใช้เพิ่มเติม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการเสนอแนะและกำหนดเป็นมาตรการทางกฎหมายโดยแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติทางกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

1.5 วิธีศึกษา

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร โดยวิธีการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ บทความทางวิชาการ รายงานการวิจัย วารสาร วิทยานิพนธ์และเอกสารต่าง ๆ การสืบค้น

สื่อสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานต่าง ๆ เปรียบเทียบเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญและปัญหาที่เกิดขึ้นจากเหตุดังกล่าว ตลอดจนหาแนวทางกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพิ่มเติม เพื่อแก้ไขปัญหาให้ลูกจ้างได้รับสิทธิเกี่ยวกับการทำงานทางไกลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงการทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล (Telework) ของกฎหมายแรงงานไทยตามที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23/1 และทราบถึงแนวคิดและหลักการการทำงานทางไกลของสหภาพยุโรป มาตรการทางกฎหมายของสาธารณรัฐฝรั่งเศสและสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ โดยนำหลักการและวิธีการที่เหมาะสมนำมาปรับใช้กับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกล โดยปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติทางกฎหมาย เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองสิทธิจากการทำงานทางไกลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการทำงานทางไกล

2.1 ความหมายและรูปแบบเกี่ยวกับการทำงานทางไกล (Telework)

ความเป็นมาเกี่ยวกับการทำงานทางไกลมีจุดเริ่มต้นมาจากประเทศสหรัฐอเมริกา ในช่วงต้นปี ค.ศ. 1970 (พ.ศ. 2513) Jack Nilles อดีตวิศวกรของนาซ่า (NASA) เป็นผู้ริเริ่มเกี่ยวกับแนวคิดการทำงานทางไกล (Telework) และเป็นผู้มีอิทธิพลอย่างมากในการสร้างรูปแบบแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานทางไกล โดยได้ศึกษาวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารการทำงานทางไกล ว่า การทำงานทางไกล จะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาสภาพการจราจรและลดการใช้น้ำมันได้อย่างไร ซึ่งจุดประสงค์หลักในการศึกษาวิจัยคือ การใช้การทำงานทางไกล โดยใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน เพื่อลดต้นทุนและลดเวลาในการเดินทางที่ต้องใช้เวลาจากการไปกลับบ้านของลูกจ้าง ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญในสหรัฐอเมริกา¹ และ Jack Nilles เห็นว่า ขณะนั้นยังเร็วไปที่จะคาดการณ์ให้ทำงานด้วยรูปแบบการทำงานทางไกล แต่ก็มีเงื่อนไขบางประการที่เอื้อสำหรับองค์กรที่มีความพร้อมในด้านของความซับซ้อนของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งลูกจ้างส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านธุรการหรือผู้บริหารระดับกลาง จะมีแนวโน้มที่จะปรับตัวได้ดีกับรูปแบบการทำงานทางไกลได้² นอกจากนี้ Jack Nilles ยังเป็นผู้บุกเบิกการศึกษาวิจัยจำนวนมากเกี่ยวกับผลกระทบในปัจจุบันและอนาคตของเทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างมาตรฐานที่ใช้กำหนดโครงการ การสื่อสารโทรคมนาคมที่สำคัญ ปัจจุบันเป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติและสากลในฐานะ "บิดาแห่งการสื่อสารโทรคมนาคม/การทำงานทางไกล"³

ต่อมาในปี ค.ศ. 1979 (พ.ศ. 2522) บริษัท ไอบีเอ็ม (IBM) หนึ่งในบริษัทเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ที่ใหญ่ที่สุด ณ ช่วงเวลานั้น เป็นบริษัทแรก ๆ ที่ได้ทดลองเริ่มจากการให้ลูกจ้าง 5 คน ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล ซึ่งการทดลองนี้ได้ผลตอบรับที่ดีและประสบความสำเร็จ

¹ Jon C. Messenger, *Telework in the 21st Century* (An Evolutionary Perspective 2019) 4.

² Jack M. Nilles, 'Telecommunications and Organizational Decentralization' (1975) 23 IEEE TRANSACTIONS ON COMMUNICATION 1142-1147 <<https://ieeexplore.ieee.org/document/1092687>> สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2566.

³ JALA International, 'Jack Nilles' (JALA International) <<https://www.jala.com/jnmbio.php>> สืบค้นเมื่อ 17 มกราคม 2566.

โดยต่อมาในปี ค.ศ. 1983 (พ.ศ. 2526) ได้ทำการขยายการทดลองไปถึง 2,000 คน ซึ่งบริษัท ไอบีเอ็ม (IBM) ได้พบว่าการใช้รูปแบบวิธีการทำงานทางไกล สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของกิจการเป็นอย่างมาก⁴ จากการทดลองที่ประสบความสำเร็จนี้ทำให้มีองค์กรธุรกิจต่าง ๆ นำรูปแบบและวิธีการเกี่ยวกับการทำงานทางไกล ไปปรับใช้เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับกิจการขององค์กรอีกมากมาย

หลังจากนั้นมีการพัฒนาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นไปอย่างต่อเนื่อง การทำงานทางไกลเริ่มเป็นที่นิยมมากขึ้นนับตั้งแต่ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์เคลื่อนที่ และอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศอื่น ๆ เข้ามามีส่วนช่วยในการทำงาน อุปกรณ์ดังกล่าวมีราคาถูกลงและมีความนิยมการใช้งานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ลูกจ้างสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้ง่ายยิ่งขึ้น⁵ ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน ซึ่งช่วยให้ลูกจ้างติดต่อสื่อสารและทำงานตามคำสั่งของนายจ้างได้ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด ขอเพียงสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ เป็นการลดต้นทุนของนายจ้าง ซึ่งรายจ่ายที่ลดลงอย่างเห็นได้ชัดที่สุดคือ ค่าเช่าพื้นที่สำนักงาน ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า และค่าสาธารณูปโภคต่าง ๆ ซึ่งกิจการของนายจ้างมักจะคิดต้นทุนจากลูกจ้างเป็นรายบุคคล เมื่อลดจำนวนวันในการเข้าสำนักงานหรือทำงานทางไกลโดยไม่ต้องมาทำงานที่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างก็สามารถตัดรายจ่ายในส่วนนี้ออกไปได้ในทันที ส่วนลูกจ้างก็ประหยัดค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ในส่วนของค่าเดินทางไปทำงาน ค่าอาหาร ค่าครองชีพในแต่ละวันลง แต่อาจต้องไปชดเชยเพิ่มที่ ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต หรือค่าเสื่อมของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์⁶ เป็นต้น

สำหรับในการทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลในปัจจุบัน เนื่องจากเทคโนโลยีในปัจจุบันได้ถูกพัฒนาไปอย่างมาก เช่น ความเร็วของอินเทอร์เน็ตที่สูง การมีแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่เข้ามามีส่วนช่วยในการทำงาน ทำให้วิธีการทำงาน วัฒนธรรมในการทำงาน และบริบทของการทำงานซับซ้อนที่ยิ่งกว่าการทำงานทางไกลสมัยก่อนเป็นอย่างมาก⁷ แต่อย่างไรก็ดีการทำงานทางไกล

⁴ Jerry Useem, 'When Working From Home Doesn't Work' (The Atlantic, November 2017) <<https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2017/11/when-working-from-home-doesnt-work/540660/>> สืบค้นเมื่อ 17 สิงหาคม 2566.

⁵ Jon C. Messenger (เชิงอรรถ 1) 6.

⁶ JobsDB, 'Remote working เทรนด์งานยุคโควิด งานคุณภาพดี มีความสุข' (JobsDB, 1 มิถุนายน 2564) <<https://th.jobsdb.com/th-th/articles/remote-working-%E0%B8%A2%E0%B8%B8%E0%B8%84%E0%B9%82%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%94/>> สืบค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2565.

⁷ จิรภัทร ภัทรเศรษฐี, 'ปัญหาการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างนอกเวลาทำงานปกติผ่านระบบเทคโนโลยีติดต่อสื่อสาร' (การค้นคว้าอิสระ นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2564) 54.

ในปัจจุบันได้สร้างโอกาสใหม่ให้ลูกจ้างและนายจ้าง นำรูปแบบและเทคโนโลยีด้านสารสนเทศไปปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานตามลักษณะสภาพของงานและกิจการของนายจ้าง ลูกจ้างสามารถทำงานทางไกลได้โดยสะดวก โดยไม่ต้องเข้ามาทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในโลกยุคปัจจุบัน

จากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในปี พ.ศ. 2563 ไปทั่วทุกภูมิภาคของโลก เนื่องจากเป็นโรคระบาดร้ายแรงมีผู้เสียชีวิตเป็นจำนวนมาก ทำให้รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ได้ประกาศใช้มาตรการควบคุมโรคและหาวิธีป้องกันเชื้อไวรัสดังกล่าว เช่น การใส่หน้ากากอนามัย การเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) การปิดสถานที่ที่มีความแออัด การปิดห้างสรรพสินค้า การงดการเดินทางโดยไม่จำเป็น และให้ประชาชนหยุดดกิจกรรมต่าง ๆ และให้ทำงานอยู่ที่บ้าน ที่พักอาศัย เป็นต้น ทำให้เกิดผลกระทบเป็นอย่างมากทั้งในด้านของการดำเนินชีวิตและทางด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของภาคแรงงาน ทำให้ภาคธุรกิจ องค์กร หรือสถานประกอบกิจการต่าง ๆ ต้องปรับรูปแบบการทำงาน เป็นรูปแบบการทำงานทางไกล (Telework) โดยอาจจะเป็นการทำงานทางไกลโดยสมบูรณ์ (Fully Remote Telework) ตั้งแต่เริ่มการจ้างงานหรือให้ลูกจ้างทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) โดยถือว่าที่พักอาศัยของลูกจ้างเป็นสถานที่ทำงาน แทนการเข้ามาปฏิบัติงานที่สถานประกอบกิจการของนายจ้าง⁸ หรือให้ทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) โดยเป็นการทำงานที่ให้ลูกจ้างทำงานในสำนักงานหรือสถานประกอบกิจการของนายจ้างสลับกับทำงานนอกสถานที่โดยใช้รูปแบบการทำงานทางไกล เช่น การเข้าไปทำงานที่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงาน 3 ถึง 4 วันต่อสัปดาห์ สลับกับทำงานทางไกลโดยการทำงานจากที่บ้านในวันที่เหลือ⁹ ซึ่งมีบริษัทระดับโลกหลายบริษัทที่หันมาใช้มาตรการทำงานดังที่กล่าวมา เช่น บริษัท Google, Microsoft, Apple, Facebook, Twitter, Reuters, Spotify, Hitachi, Mastercard เป็นต้น¹⁰ หรือการปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานของประเภทของธุรกิจนั้น ๆ จากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสดังกล่าว

⁸ ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, *กฎหมายแรงงาน* (วิญญูชน 2566) 39.

⁹ SWIFTLET, “Hybrid working” ดียังไง? รู้จักสไตล์การทำงานใหม่ในยุค New normal! (SWIFTLET, 20 กุมภาพันธ์ 2565) <<https://swiftlet.co.th/hybrid-working-%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD/>> สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2566.

¹⁰ Marketingoops (สรุป) หลายบริษัทยักษ์ใหญ่ของโลกที่ใช้มาตรการ ‘Long-Term WFH’ แบบข้ามปี! (Marketingoops, 20 ธันวาคม 2563) <<https://www.marketingoops.com/data/companies-asking-employees-to-work-from-home-due-to-coronavirus/>> สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2566.

จะเห็นได้ว่าจากการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและความคิดริเริ่มในการลดต้นทุนการดำเนินงานได้กลายมาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานทางไกล และได้พัฒนาจนนำไปสู่ระบบของการทำงานทางไกลรูปแบบใหม่¹¹ ที่เอื้อประโยชน์ให้ลูกจ้างสามารถทำงานได้ทุกที่ ทุกเวลา โดยไม่ต้องมาทำงานที่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง ซึ่งเป็นผลดีและเป็นประโยชน์ทั้งในส่วนของลูกจ้างและนายจ้าง จนมาถึงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ยิ่งเป็นตัวเร่งสำคัญ ทำให้การทำงานทางไกลเป็นวิธีที่นายจ้างและลูกจ้างหันมานิยมใช้ยอมรับและปรับตัวกับรูปแบบการทำงานทางไกลมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย อีกทั้งยังส่งผลต่อรูปแบบการทำงานในปัจจุบันและในอนาคตอีกด้วย

2.1.1 ความหมายของการทำงานทางไกล

จากการศึกษาในเรื่องของการทำงานทางไกล (Telework) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและการเรียกใช้คำศัพท์เกี่ยวกับการทำงานทางไกล เช่น การทำงานทางไกล (Telework, Teleworking, Telecommuting, Remote work) การทำงานผ่านเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ (E-working), การทำงานจากสำนักงานดาวเทียม (Satellite office), การทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible work, การทำงานจากที่พำนัก (Home-based working, Work From Home), สำนักงานเสมือน (Virtual Office), การทำงานจากที่ไหนก็ได้ (Work Anywhere)¹² ซึ่งความหมายของคำเหล่านี้ มีความหมายที่คล้ายคลึงกันแต่แตกต่างกันตามคำนิยามของนักวิชาการแต่ละท่าน ทั้งนี้ ผู้เขียนจะขอแนะนำเสนอคำนิยามของการทำงานรูปแบบดังกล่าว ดังต่อไปนี้¹³

Jack Nilles (1998) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกล (Telework) ว่า “เป็นการจัดการทำงานที่ยืดหยุ่น ซึ่งสามารถให้พนักงานทำงานจากที่บ้านได้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Communication Technologies: ICTs) ซึ่งลักษณะสำคัญของการทำงานในรูปแบบนี้คือการเคลื่อนย้ายตัวงานไปสู่ผู้ปฏิบัติงานแทนการเคลื่อนย้ายผู้ปฏิบัติงานไปสู่ตัวงานเหมือนในอดีต ส่วน Telecommunication หมายถึง การปฏิบัติงานภายนอกสำนักงานเป็นบางครั้งบางคราว เพื่อขจัดความเครียดต่อการทำงานรูปแบบเดิม (การทำงานใน

¹¹ Jon C. Messenger (เชิงอรรถ 1) 8.

¹² ขาลิณี ฐิติโชติพิณชัย, 'ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร' (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2559) 8-10.

¹³ เพิ่งอ้าง.

สำนักงาน) ซึ่งให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้าน จากสถานที่ที่ใกล้กับลูกค้า จากศูนย์การทำงานระยะไกล ได้ 1 วัน หรือมากกว่านั้นต่อ 1 สัปดาห์”¹⁴

Bailey and Kurland (1999) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกล (Teleworking) ว่า “เป็นการทำงานได้ในทุกที่ ทุกเวลา สามารถแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือ การทำงานจากที่บ้าน (Home-based), การทำงานจากสำนักงานดาวเทียม (Satellite office) เป็นสำนักสาขาที่แยกออกจากสำนักงานใหญ่ของธุรกิจ มีการกระจายอำนาจและแยกจากกันโดยทางกายภาพ แต่ก็มี การเชื่อมต่อระหว่างกัน และยังสามารถกระจายไปตามพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ทั่วประเทศ หรือทั่วโลก ขึ้นอยู่กับความต้องการทางประเภทของธุรกิจ¹⁵, การทำงานจากศูนย์ทำงานละแวกบ้าน (Neighborhood Work Center), การทำงานจากอุปกรณ์สื่อสาร (Mobile)”¹⁶

Verbeke et al., (2008) กล่าวถึงเกี่ยวกับการทำงานทางไกล (Telework) ว่า “เป็นคำแทนของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการทำงานจากที่บ้านที่ได้รับค่าจ้าง (Paid work from home) การทำงานจากสำนักงานดาวเทียม (Satellite office) จากศูนย์ทำงานระยะไกล (Telework Centre) หรือสถานที่ทำงานอื่นนอกเหนือจากสำนักงานปกติ เป็นเวลาอย่างน้อย 1 วัน ต่อสัปดาห์”¹⁷

Pearce (2009) อธิบายว่า การทำงานทางไกล (Telecommuting) หมายถึง “ระบบซึ่งสามารถให้พนักงานทำงานปกติ โดยมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นทางการ ให้สามารถทำงานที่บ้านหรือที่ทำงานอื่นตามพื้นที่ที่สะดวกต่อที่อยู่อาศัยของพนักงาน”¹⁸

Kugelmass (1995) อธิบายว่า การทำงานทางไกล (Telecommuting) หมายถึง “การทำงานที่ประกอบไปด้วย การทำงานที่ยืดหยุ่นทางด้านเวลา (Flexitime) และสถานที่

¹⁴ Jack Nilles อ้างถึงใน ชาลีนี ฐิติโชติพิณชัย, 'ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร' (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2559) 9.

¹⁵ BizSpace 'What is a Satellite Office?' (BizSpace, January 2023) < <https://www.bizspace.co.uk/news/what-is-a-satellite-office/> สืบค้นเมื่อ 17 สิงหาคม 2566.

¹⁶ Bailey and Kurland อ้างถึงใน ชาลีนี ฐิติโชติพิณชัย, 'ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร' (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2559) 9.

¹⁷ ชาลีนี ฐิติโชติพิณชัย (เชิงอรรถ 12) 9.

¹⁸ Pearce อ้างถึงใน ชาลีนี ฐิติโชติพิณชัย, 'ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร' (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2559) 9.

(Flexiplace) และการใช้การสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic communication) ซึ่งเป็นการเคลื่อนย้ายการทำงานจากสำนักงานไปสู่ที่บ้าน โดยใช้การสื่อสารทางไกล”¹⁹ โดย Kugelmass ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกล เพิ่มเติมในส่วนของสถานที่ (Flexiplace) ไว้ว่า “เป็นการเปลี่ยนสถานที่ทำงานแต่ไม่เปลี่ยนเวลาทำงาน ให้พนักงานทำงานอยู่ในขอบเขตของคู่มือสหภาพแรงงาน โดยสามารถทำงานจากที่บ้าน หรือสถานที่อื่นที่อยู่ไกลออกไปจากสำนักงานโดยเป็นที่ ๆ ได้รับการเห็นชอบจากบริษัท โดยสามารถทำงานจากสถานที่เหล่านี้ได้ตลอดหรืออาจทำบางวันต่อสัปดาห์”²⁰

James and Hopkinson (2006) อธิบายว่า การทำงานทางไกล (E-working) หมายถึง “การทำงานที่หลากหลายสถานที่ เป็นการงานโดยอาศัยการใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการทำงานอย่างเหมาะสม”²¹

ธีรยุทธ วัฒนาศุโข (2553) อธิบายว่า สำนักงานเสมือน (Virtual Office) คือ “การที่บุคลากรของกิจการ ไม่จำเป็นต้องเข้ามาทำงานที่สำนักงานเป็นประจำทุกวัน ทำให้พนักงานสามารถทำงานที่ใดก็ได้ และเชื่อมโยงการประสานงานเข้ามาด้วยกันผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะในประเทศที่มีพื้นที่จำกัดมาก”²²

วลัญช์ ก้าวสัมพันธ์ (2554) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานระยะไกล คือ “ลักษณะการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและสายโทรศัพท์ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถติดต่อสำนักงานหรือลูกค้าได้อย่างสะดวก รวดเร็ว จากสถานที่ห่างไกล แทนการเดินทางไปปฏิบัติงานถึงสถานที่จริง”²³

ชาลิณี ฐิติโชติพิณชัย (2559) ได้ให้ความหมายว่า “การทำงานทางไกล (Telework) หมายถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการทำงาน

¹⁹ ชาลิณี ฐิติโชติพิณชัย (เชิงอรรถ 12) 9

²⁰ เพิ่งอ้าง.

²¹ James and Hopkinson อ้างถึงใน ชาลิณี ฐิติโชติพิณชัย, 'ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร' (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2559) 10.

²² ธีรยุทธ วัฒนาศุโข (2553) อ้างถึงใน ชาลิณี ฐิติโชติพิณชัย, 'ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร' (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2559) 9.

²³ วลัยัญช์ ก้าวสัมพันธ์, 'ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานระยะไกล กรณีศึกษา ธนาคารแห่งประเทศไทย' (การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2554) 8.

จากบ้านที่ได้รับค่าจ้าง (Paid work from home) การทำงานจากสำนักงานดาวเทียม (Satellite office) จากศูนย์ทำงานระยะไกล (Telework Centre) หรือสถานที่ทำงานอื่นนอกเหนือจากสำนักงานปกติ”²⁴

อาทิตย์ เตียวตระกูล (2563) ได้อธิบายว่า Work from Home หมายถึง “การทำงานที่ผู้ทำงานมีความยืดหยุ่นในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงานและช่วงเวลาในการทำงานได้ โดยในระหว่างการทำงานนั้น ผู้ปฏิบัติงานสามารถเชื่อมต่อหรือติดต่อกับหน่วยงานต้นสังกัด โดยใช้เครือข่ายเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสถานที่เหล่านั้นอาจเป็นบ้าน หรือสถานที่ที่ใกล้กับที่พักอาศัยของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความสะดวกในการปฏิบัติงาน”²⁵

อชตยา นิลทองคำ (2564) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ว่า “เป็นระบบการทำงานที่ได้มีการนำเอาตัวเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Communication Technologies: ICTs) มาเป็นตัวกลางที่เชื่อมโยงที่ช่วยประสานระหว่างตัวลูกจ้าง และตัวองค์กร เพื่อให้ลูกจ้างสามารถทำงาน ณ สถานที่แห่งใดก็ได้ ซึ่งทำให้มีความยืดหยุ่นขึ้นทั้งในเรื่องเวลาการทำงานรวมถึงยืดหยุ่นในเรื่องสถานที่ไม่ต้องมีความจำเป็นเข้ามา ณ สำนักงาน”²⁶

ชนิกานต์ ปิงศิริเจริญ (2565) ได้อธิบายว่า การทำงานระยะไกล (Remote work) คือ “รูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น พนักงานสามารถทำงานที่ใดก็ได้ ไม่จำเป็นต้องเข้าสำนักงาน พนักงานสามารถทำงานและติดต่อสื่อสารกับบริษัทผ่านทางโทรศัพท์และช่องทางออนไลน์ เช่น อีเมล การประชุมทางออนไลน์ การทำงานผ่านระบบออนไลน์ เป็นต้น”²⁷ ส่วน การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid work) คือ “รูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้นเป็นการผสมผสานระหว่างการทำงานแบบ

²⁴ ซาลินี ฐิติโชติพิณชัย, (เชิงอรรถ 12) 10.

²⁵ อาทิตย์ เตียวตระกูล, ‘ลักษณะงานที่สามารถทำงานจากบ้าน (Work Form Home) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง)’ (การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2563) 9.

²⁶ อชตยา นิลทองคำ, 'แนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ในประเทศไทย' (การค้นคว้าอิสระ นิติศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2564) 14.

²⁷ ชนิกานต์ ปิงศิริเจริญ, ‘บทบาทของบุคลิกภาพและลักษณะงานต่อรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน’ (การค้นคว้าอิสระ เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2565) 11.

ปกติและการทำงานระยะไกล พนักงานสามารถทำงานที่บ้านสลับกับเข้าทำงานที่สำนักงานตามความต้องการหรือตามนโยบายขององค์กร”²⁸

ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ (2566) ได้อธิบายว่า การทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) หมายถึง “การที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้ถือว่าที่พำนักอาศัยของลูกจ้างเป็นสถานที่สำหรับการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้าง แทนการเข้ามาปฏิบัติงาน ณ สถานที่ประกอบการของนายจ้าง โดยอาจกำหนดไว้เป็นการทั่วไป คือ ให้ลูกจ้างทำงานจากที่บ้านของตนเองตลอดไปไม่จำเป็นต้องเข้ามาในสถานที่ประกอบการของนายจ้าง หรือกำหนดไว้เป็นการเฉพาะคือ ให้ลูกจ้างมาทำงาน ณ สถานที่ประกอบการของนายจ้างเป็นหลัก แต่การทำงานในบางวันคู่สัญญาอาจกำหนดให้ลูกจ้างทำงานจากที่บ้านก็ได้ (ในทางกลับกัน อาจกำหนดให้ลูกจ้างทำงานจากที่บ้านเป็นหลัก และในบางวันอาจกำหนดให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่ประกอบการก็ได้) โดยทั่วไปแล้วเพื่อประโยชน์และประสิทธิภาพของการทำงานจากที่บ้าน คู่สัญญาควรกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมต่อวันเพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์เพื่อรายงานและรับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการประชุม การหารือ การขอความเห็นหรือคำแนะนำต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานผ่านสื่อเทคโนโลยีมัลติมีเดียที่ทำให้คู่สัญญาสามารถมองเห็นภาพเคลื่อนไหวและได้ยินเสียงหรือได้ยินเฉพาะเสียงเป็นอย่างน้อย ระหว่างกันก็ได้ แต่การกำหนดช่วงเวลาดังกล่าวนี้นี้จะต้องไม่กระทบต่อสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้างมากเกินไป เพราะการทำงานจากที่บ้านย่อมทำให้กิจกรรมในชีวิตประจำวัน ทั้งที่เป็นส่วนตัว ส่วนครอบครัว และส่วนงานต้องระคนปนกันไปต่างจากการที่นายจ้างให้ลูกจ้างเข้ามาทำงาน ณ สถานที่ประกอบการ ที่โดยสภาพและบริบทแวดล้อมแล้วเป็นไปเพื่อประโยชน์สำหรับการทำงานโดยแท้”²⁹

ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ (2566) ได้อธิบายว่า การทำงานผ่านมัลติมีเดียหรือโทรทำงาน (Telework) หมายถึง “การทำงานที่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสถานที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับการทำงานจากที่บ้าน ทว่า สถานที่ทำงานอาจไม่ใช่ที่พำนักของลูกจ้างเสมอไป แต่อาจเป็นสถานที่ใด ๆ ที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานได้ และสื่อสารกับนายจ้างผ่านเทคโนโลยีมัลติมีเดีย เช่น การทำงานที่ Co-working space ”³⁰

จะเห็นได้ว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยาม คำอธิบายและความหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกลไว้หลากหลายแนวทาง ทั้งในเชิงแนวคิด ทฤษฎี และการประยุกต์ใช้ในบริบทที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านกฎหมายแรงงาน การบริหารจัดการองค์กร หรือเทคโนโลยี

²⁸ เฟิงอ้าง.

²⁹ ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ (เชิงอรรถ 8) 39.

³⁰ เฟิงอ้าง.

สารสนเทศ ในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้เขียนจึงขอใช้คำว่า “การทำงานทางไกล (Telework)” เนื่องจากเป็นชื่อเรียกที่ได้รับความนิยมมากที่สุด และเป็นไปตามหลักสากลที่ใช้เรียกกัน

ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอให้กรอบนิยามเพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์กับสิ่งที่ผู้เขียนศึกษา กล่าวคือ การทำงานทางไกล (Telework) หมายถึง รูปแบบการทำงานโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงให้ลูกจ้างปฏิบัติงานจากที่บ้านหรือที่สถานอื่น ๆ ใดที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานและติดต่อสื่อสารกับนายจ้างโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถจัดสรรเรื่องเป็นเวลาในการทำงานได้และทำให้เกิดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อให้เหมาะสมต่อรูปแบบการทำงานของกิจการนั้น

2.1.2 รูปแบบของการทำงานทางไกล

ในปัจจุบันมีรูปแบบการทำงานทางไกลหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบจะมีสภาพการทำงาน ลักษณะการทำงาน การกำหนดวันทำงานทางไกลหรือข้อตกลงการทำงานทางไกล ซึ่งแตกต่างกันออกไป โดยมีลำดับการเปลี่ยนแปลงการทำงานทางไกลไปทีละขั้น³¹ โดยเริ่มจากรูปแบบการทำงานที่เริ่มจากการยังไม่มีการทำงานทางไกล (No Remote) ซึ่งเป็นลักษณะการทำงานที่ลูกจ้างทุกคนต้องเข้าไปปฏิบัติงาน ณ ที่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างเพียงเท่านั้น และพัฒนาไปจนถึงรูปแบบการทำงานที่มีการกำหนดให้มีการทำงานทางไกลโดยสมบูรณ์ (Fully Remote Telework) เป็นรูปแบบการทำงานที่ลูกจ้างทุกคนต้องทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลเท่านั้น³² โดยรูปแบบของการทำงานทางไกล อาจถูกกำหนดโดยการพิจารณาถึงลักษณะการทำงานในรูปแบบการทำงานต่าง ๆ ได้ 8 รูปแบบ ดังต่อไปนี้

1) ไม่มีการทำงานทางไกล (No Remote) นายจ้างไม่มีนโยบายให้ลูกจ้างทำงานทางไกล ลูกจ้างทุกคนต้องไปปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง เป็นเหมือนศูนย์กลางของชีวิตการทำงาน³³เท่านั้น และบางสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างไม่สามารถทำงานทางไกลได้ เนื่องจากเป็นคำสั่งของนายจ้างเอง หรืออาจเป็นเหตุเนื่องมาจาก

³¹ ตรีเนตร สาระพงษ์ , *การทำงานทางไกล และสิทธิจะตัดขาดการสื่อสารนอกเวลางาน* (โรงพิมพ์เดือนตุลา 2566) 39.

³² GitLab, 'The 10 models of remote and hybrid work' (2023) <<https://about.gitlab.com/company/culture/all-remote/stages/>> สืบค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2566.

³³ Pimnara Hirankasi, 'ถอดบทเรียน Work-from-Home ช่วงโควิด-19 สู่งานที่ยืดหยุ่นในอนาคต' (Krungsri Research Intelligence, 31 มกราคม 2565) <<https://www.krungsri.com/th/research/research-intelligence/work-from-home-22>> สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2567.

สภาพของการทำงานนั้นไม่สามารถใช้รูปแบบการทำงานทางไกลได้ เช่น การดูแลทางด้านทางการแพทย์ งานในลักษณะที่ต้องใช้เครื่องจักรและลูกจ้างอยู่ในกระบวนการผลิต งานที่ทำในคลังสินค้า พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานทำความสะอาด เป็นต้น

2) การทำงานที่สำนักงานเป็นหลักแต่อนุญาตให้ลูกจ้างบางรายทำงานทางไกลได้ (Remote time) ในบางช่วงเวลาหรือบางวัน บางสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้างบางแห่งอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานทางไกลตามจำนวนวันหรือจำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยขึ้นอยู่กับข้อตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายละเอียดไป³⁴

3) ข้อยกเว้นในการทำงานทางไกล (Remote Exceptions) สำหรับในการทำงานรูปแบบนี้ ลูกจ้างส่วนใหญ่ยังคงทำงานในสถานประกอบการ แต่มีลูกจ้างบางคนทำงานทางไกล หรือเข้ามาทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้างสลับกับการทำงานทางไกล โดยเน้นสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้างเป็นหลัก³⁵

4) การอนุญาตให้ทำงานทางไกล (Remote Allowed) รูปแบบนี้อ่อนุญาตให้ลูกจ้างในสถานประกอบการทำงานทางไกลได้แต่มีจำนวนที่น้อย โดยนายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างบางคนยังต้องทำงานที่สถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้างอยู่ โดยมีข้อยกเว้นสำหรับลูกจ้างบางส่วนที่จำเป็นต้องทำงานที่ออฟฟิศ เช่น งานที่ต้องใช้งานระบบการทำงานที่สถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้างเท่านั้นหรือต้องพบปะกับลูกค้าต่อหน้า³⁶ ซึ่งยังคงถือว่าสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง ยังคงเป็นศูนย์กลางในการทำงานอยู่³⁷

5) การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid-Remote) เป็นหนึ่งรูปแบบการทำงานทางไกลที่ได้รับความนิยมมากที่สุด ประโยชน์ที่เป็นไปได้มีมากมายความยืดหยุ่นในที่ทำงาน ค่าใช้จ่ายลดลงจากการเข้างานลดลง เพิ่มผลผลิต และมีศักยภาพในการทำงานตลอดเวลา ลูกจ้างที่ทำงานทางไกล สามารถทำงานได้เต็มเวลาของเวลาทำงานปกติทั้งหมด ซึ่งนายจ้างอาจจะกำหนดให้ทำงานทางไกลเป็นรายบุคคลหรือเป็นทีมโดยขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการในการทำงาน ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลยังคงจะต้องเดินทางไปทำงาน ณ สถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง อันเป็นสถานที่ทำงานหลักอยู่

6) การกำหนดให้บางวันในรอบสัปดาห์ทำงานทางไกล (Remote Days) เป็นรูปแบบการทำงานทางไกลที่นายจ้างกำหนดให้บางวันในหนึ่งสัปดาห์ ให้ลูกจ้างทั้งหมดรวมถึง

³⁴ GitLab (เชิงอรรถ 32).

³⁵ ตริเนตร สาระพงษ์ (เชิงอรรถ 31) 40.

³⁶ Pimnara Hirankasi (เชิงอรรถ 33).

³⁷ ตริเนตร สาระพงษ์ (เชิงอรรถ 31) 40.

นายจ้างหรือผู้บริหารต้องทำงานทางไกล แม้ลูกจ้างบางคนจะทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างก็ตามและไม่ถือว่าสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างเป็นศูนย์กลางในการทำงานหรือวัฒนธรรมในการทำงานอีกต่อไป³⁸ แต่อย่างไรก็ดี รูปแบบการทำงานทางไกลดังกล่าว เป็นเรื่องที่ทำนายสำหรับในการทำงานทางไกลเนื่องจากการเป็นการสลับบริบทระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานหนึ่งกับอีกสภาพแวดล้อมหนึ่ง ต้องเตรียมขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานที่ทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา³⁹

7) การทำงานทางไกลเป็นหลัก (Remote First) เป็นรูปแบบในการทำงานทางไกล เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจหรือการทำงานที่ให้ความสำคัญกับการทำงานทางไกล โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเชื่อมต่อสื่อสาร เริ่มต้นด้วยการกำหนดนโยบายหรือกำหนดกระบวนการในการทำงานและการดำเนินงานของธุรกิจหรือองค์กร (Workflow) ที่เน้นการทำงานทางไกล เอกสารและข้อมูลหมุนเวียนในระบบงานโดยมีเวลาที่กำหนดไว้ในการทำงานแต่ละขั้นตอน เพื่อให้ทราบว่าใครมีหน้าที่ทำงานในส่วนใดและใครเป็นผู้อนุมัติเอกสาร แม้ว่าบางครั้งลูกจ้างอาจเข้ามาทำงานที่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างบ้าง⁴⁰ มีระยะเวลาที่จำเป็น โดยมุ่งเน้นการทำงานทางไกลและการเชื่อมต่อสื่อสารเป็นส่วนสำคัญ เพื่อให้ลูกจ้างสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อการสื่อสารระหว่างลูกจ้างหรือนายจ้าง โดยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสื่อสาร⁴¹ เช่น วิดีโอคอล อีเมล และแพลตฟอร์มการติดต่อสื่อสารในการทำงานทางไกล เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงาน

8) การทำงานทางไกลโดยสมบูรณ์ (Fully Remote Telework) เป็นรูปแบบการทำงานที่อาจไม่มีสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง ลูกจ้างทุกคนต้องปฏิบัติงานในงานที่จ้างในลักษณะการทำงานทางไกล (Telework) ทั้งหมด โดยไม่มีทั้งออฟฟิศและสิ่งอำนวยความสะดวก หรือส่วนกลางให้แก่ลูกจ้างได้ใช้ร่วมกัน ซึ่งลูกจ้างสามารถทำงานจากสถานที่ใด ๆ ก็ได้ เช่น ที่พักอาศัย บ้าน หรือพื้นที่ส่วนตัวอื่น ๆ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและแพลตฟอร์มที่เกี่ยวข้องในการทำงานต่าง ๆ โดยไม่มีข้อกำหนดให้ต้องเข้าไปปฏิบัติงานในสถานที่เฉพาะของนายจ้าง รูปแบบนี้สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพการจ้างงานในโลกยุคดิจิทัล และมีลักษณะที่หลากหลาย เช่น การทำงานทางไกลโดยไม่มีสำนักงานให้เข้าไปปฏิบัติการทำงาน

³⁸ เฟิงอ้าง 41.

³⁹ GitLab (เชิงอรรถ 32).

⁴⁰ Pimnara Hirankasi (เชิงอรรถ 33).

⁴¹ GitLab (เชิงอรรถ 32).

ซึ่งลักษณะและสภาพของงานสามารถทำงานทางไกลได้ โดยลูกจ้างที่ทำงานทางไกลอยู่ในพื้นที่ ภูมิศาสตร์เดียวกันหรือทำงานอยู่คนละเขตเวลา (Time zone)⁴² หรืออาจอยู่ในต่างประเทศ มีการ กำหนดช่วงเวลาทำงานเดียวกันเพื่อให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานทางไกลสามารถติดต่อสื่อสารผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือแพลตฟอร์ม (Platform) ที่ใช้ในการทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การติดต่อสื่อสารในการทำงานทางไกล ระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน ลูกจ้างมี ความยืดหยุ่นในการจัดการเวลาและสถานที่ทำงานของตนเอง รวมถึงไม่มีปัญหาเรื่องเวลาในการ ทำงาน เวลาพักของลูกจ้าง⁴³ (Remote Only, All-Remote) หรือเป็นการทำงานทางไกลอย่าง เคร่งครัด (Strictly Remote) ที่กำหนดให้ลูกจ้างทุกคนต้องทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล เท่านั้น โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสาร และแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการ ปฏิบัติงานทั้งหมด ไม่มีสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวก หรือส่วนกลางในการทำงานร่วมกัน⁴⁴ ไม่มีการพบปะหรือการประชุมทางกายภาพ และในการประชุม หรือการติดต่อสื่อสารจะต้องเกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมหรือผู้สื่อสาร (นายจ้าง ลูกจ้าง) ต้องมีการเชื่อมต่อติดต่อสื่อสารในเวลาที่กำหนดไว้เพื่อให้สามารถรับสาร หรือรับข้อมูลที่ถูก ส่งมอบในขณะนั้น (Real time/ Synchronous meetings)⁴⁵ เพื่อให้สามารถรับ-ส่งข้อมูลข่าวสาร หรือคำสั่งในการทำงานได้อย่างทันที ทั้งนี้ รูปแบบการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสร้างโอกาส ในการทำงานที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น รองรับแรงงานจากหลากหลายภูมิภาคและลดข้อจำกัดในด้าน สถานที่ ก่อเกิดประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงช่วยลดต้นทุนในการดำเนินธุรกิจของนายจ้างในระยะยาว แต่อย่างไรก็ดี การทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลโดยสมบูรณ์ (Fully Remote Telework) อาจสร้างรูปแบบในการทำงานที่ท้าทายในการเริ่มต้นใหม่ และวัฒนธรรมในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะในองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา ลูกจ้างที่อยู่ต่างพื้นที่ ภูมิภาคหรือ อยู่ต่างประเทศ มีเวลาในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งทำให้ไม่มีช่วงเวลาทำงานร่วมกัน⁴⁶ รวมถึงทำ ให้กระทบต่อความสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิต (Work-Life Balance) และอาจมีประเด็นใน

⁴² Pimnara Hirankasi (เชิงอรรถ 33).

⁴³ GitLab (เชิงอรรถ 32).

⁴⁴ Pimnara Hirankasi (เชิงอรรถ 33).

⁴⁵ ตริเนตร สาระพงษ์ (เชิงอรรถ 31) 42.

⁴⁶ Pimnara Hirankasi (เชิงอรรถ 33).

เรื่องของการทำงานล่วงเวลา และการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ เนื่องจากแต่ละประเทศที่ลูกจ้างอยู่มีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ไม่เหมือนกัน⁴⁷

จะเห็นได้ว่า จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับรูปแบบในการทำงานทางไกลในแต่ละรูปแบบขึ้นอยู่กับความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือกิจการของนายจ้างแต่ละราย การดูแลและการบริหารจัดการในการทำงานให้มีประสิทธิภาพในรูปแบบการทำงานทางไกลเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการทำงานทางไกลได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น การเลือกรูปแบบการทำงานทางไกลที่เหมาะสมสำหรับองค์กรหรือกิจการย่อมควรพิจารณาความสำคัญของคุณสมบัติและความต้องการของลูกจ้าง การสื่อสาร โครงสร้างการจัดการที่เหมาะสม โดยการดูแลและการบริหารจัดการในการทำงานทางไกลอาจต้องมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมนอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างความพึงพอใจและความสุขให้กับลูกจ้างในการทำงานทางไกล เป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลงานที่ดีสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในรูปแบบการทำงานทางไกลได้อย่างเต็มที่และเป็นประโยชน์สำหรับกิจการของนายจ้างและลูกจ้างทุกคน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง

หลักการใช้อำนาจบังคับบัญชาเป็นหลักที่สืบเนื่องมาจากหลักจารีตประเพณีตั้งแต่สมัยเดิมที่มีระบบใช้แรงงานทาส หากผู้ที่รับทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดโดยต้องทำงานภายในบังคับบัญชาของคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งแล้ว ย่อมเป็นสัญญาจ้างแรงงาน การใช้อำนาจบังคับบัญชาอาจมีความแตกต่างในลักษณะของงาน อาชีพและฐานะของผู้ทำงาน แม้จะเป็นการจ้างแรงงานผู้มีฝีมือหรือผู้ประกอบการวิชาชีพ ซึ่งมีอิสระพอสมควรในการทำงานโดยใช้ดุลพินิจของตนเองได้ แต่ก็มีลักษณะของการใช้อำนาจบังคับบัญชาอยู่⁴⁸ เช่น นายจ้างอาจไม่สามารถบังคับบัญชาโดยการสั่งการในรายละเอียดของการทำงานได้ แต่อาจมีอำนาจบังคับบัญชาโดยการออกระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดในเรื่องเวลาทำงาน⁴⁹

⁴⁷ ตริเนตร สาระพงษ์ (เชิงอรรถ 31) 42.

⁴⁸ วิจิตรา (พุงลดา) วิเชียรชม, *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 7, วิญญูชน 2563) 145.

⁴⁹ คำพิพากษาฎีกาที่ 449/2530.

ในการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างมีสิทธิในการใช้อำนาจบังคับบัญชารวมถึงมีสิทธิในการจัดการลูกจ้าง สิทธิดังกล่าวถือเป็นสิทธิเด็ดขาดของนายจ้าง ซึ่งแบ่งออกเป็นสิทธิในการจัดการของนายจ้างเหนือทรัพย์สิน และสิทธิในทางจัดการของนายจ้างเหนือตัวบุคคล⁵⁰

อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างย่อมเกิดขึ้นจากการที่มีการจ้างงานกัน การจ้างงานย่อมก่อให้เกิดอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างในการสั่งการต่าง ๆ เพื่อควบคุมการทำงาน และควบคุมความประพฤติของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างให้เกิดความสงบเรียบร้อย⁵¹ การใช้อำนาจบังคับบัญชาจึงเป็นการแสดงเจตนาของฝ่ายเดียวของนายจ้างอาจเป็นการสั่งงานได้โดยตรงโดยเป็นวาจาหรืออาจทำเป็นหนังสือสั่งทำเป็นคราว ๆ ไป หรือจะออกมาในรูปแบบของประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างปฏิบัติ ละเว้นการปฏิบัติ หรือกำหนดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างได้⁵² อำนาจบังคับบัญชาจึงเป็นลักษณะเฉพาะของสัญญาจ้างแรงงานที่ให้อำนาจแก่ฝ่ายนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว โดยไม่ต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างแต่อย่างใด นายจ้างจึงสามารถใช้อำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างและกำหนดได้ว่า ลูกจ้างต้องทำงานในการที่จ้างอะไร ทำงานอย่างไร และทำงานเมื่อใด⁵³

ในอดีตนายจ้างใช้อำนาจบังคับบัญชาออกคำสั่งได้โดยตรง หรือนายจ้างได้มอบหมายให้หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือบุคคลอื่นที่นายจ้างมอบหมาย ให้ลูกจ้างทำงานในการที่จ้างนั้น จะต้องทำการสื่อสารที่อยู่ต่อหน้าลูกจ้างหรือส่งมอบงานเท่านั้น เพื่อให้ลูกจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง ต่อมาเทคโนโลยีในปัจจุบันมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ทำให้สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการทำงาน นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือบุคคลอื่นที่นายจ้างสามารถมอบหมายงาน ให้ลูกจ้างทำงานได้โดยไม่ต้องรับคำสั่งโดยตรงหรืออยู่ต่อหน้ากัน สามารถดำเนินการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ว่าจะเป็นการโทรศัพท์ การส่งอีเมล การประชุมวิดีโอ การใช้แพลตฟอร์มการสนทนาทางอินเทอร์เน็ต หรือแม้แต่การใช้

⁵⁰ พิชญา ศรีณรงค์, 'การควบคุมสัญญาจ้างแรงงานและอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง' (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2557) 18-19.

⁵¹ เพิ่งอ้าง 19.

⁵² วิชัย โถสุวรรณจินดา, *กฎหมายแรงงาน*, (ธรรมนิติ 2536) 10. อ้างถึงใน พิชญา ศรีณรงค์, 'การควบคุมสัญญาจ้างแรงงานและอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง' (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2557) 19.

⁵³ พิชญา ศรีณรงค์ (เชิงอรรถ 50) 19.

แอปพลิเคชันที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างปฏิบัติงานตามคำสั่งของนายจ้าง ตามงานที่จ้างนั้น

สำหรับในเรื่องของอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างที่เกี่ยวกับเรื่องการทำงานทางไกล ตามสัญญาจ้างแรงงานนั้น นายจ้างย่อมมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างให้ทำงานในการงานที่จ้าง นายจ้างอาจจะเป็นผู้กำหนดให้ลูกจ้างทำงานในการที่จ้างนั้นไปทำงานนอกสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง โดยอาจจะเป็นบ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้างหรือที่อื่น ๆ โดยจะมีข้อกำหนดและข้อตกลงร่วมกันไว้อย่างชัดเจน เช่น การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุมการติดตามการทำงาน การกำหนดเวลาและสถานที่ทำงาน การประเมินผลการทำงานและการให้ข้อเสนอแนะ การบังคับใช้กฎระเบียบและนโยบายขององค์กร

การทำงานทางไกล ไม่ได้เป็นเหตุให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลง ลูกจ้างยังคงอยู่ภายใต้การควบคุมและการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยมีการปรับใช้เทคโนโลยีและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้การควบคุมและติดตามผลการทำงานเป็นไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาจมีการกำหนดข้อตกลงเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานทางไกล เช่น เวลาทำงาน สถานที่ทำงาน การรายงานปฏิบัติการทำงานต่อนายจ้าง ในขณะเดียวกัน ลูกจ้างมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน

ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล ยังมีความเป็นนายจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานอยู่ เพียงแต่เปลี่ยนวิธีการทำงานและสภาพของการทำงาน การทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล จึงเป็นการเปลี่ยนวิธีในการทำงานและสภาพของการทำงาน โดยการดำเนินการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางเทคโนโลยีสารสนเทศ นายจ้างสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามา มีส่วนช่วยในการทำงาน ทำให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมคนงาน หรือบุคคลอื่นที่นายจ้างมอบหมาย สามารถใช้อำนาจบังคับบัญชาหรือมอบหมายงานให้กับลูกจ้างในงานที่จ้างได้ โดยไม่จำเป็นต้องรับคำสั่งโดยตรงหรืออยู่ต่อหน้ากัน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection) หมายถึง “การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standard) ที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง เพื่อรับรองสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างควรได้รับ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะคุ้มครองแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบกิจการให้ได้รับความเป็น

ธรรมในเรื่องของสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน มีหลักประกันที่มั่นคงตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงาน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี”⁵⁴

การคุ้มครองแรงงาน มีจุดเริ่มต้นมาจากคนในสังคมส่วนใหญ่ในอดีตประกอบอาชีพเกษตรกรรม เป็นระบบเครือญาติโดยอาศัยความสัมพันธ์ภายในครอบครัวมีสถานะที่เท่าเทียมกันแล้วค่อย ๆ ขยายความช่วยเหลือไปยังครอบครัวอื่น ๆ ในชุมชน⁵⁵ เมื่อมีการอยู่รวมกันเป็นชุมชนมากขึ้นมีขนบธรรมเนียมและประเพณี หรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน⁵⁶ ทำให้เกิดการต่อสู้ระหว่างกันฝ่ายที่ชนะการต่อสู้ ก็จะมีอำนาจเหนือกว่าฝ่ายที่แพ้และนำไปใช้แรงงาน ทำให้เกิดสังคมที่เรียกว่า “สังคมทาส”⁵⁷ เป็นทาสทั้งในด้านการใช้ชีวิตและการใช้แรงงานด้วย โดยอยู่ในสถานะทรัพย์สินเพียงเท่านั้น ในเวลาต่อมาก็เริ่มมีแนวคิดการควบคุมการใช้งานแรงงานทาส ทำให้ทาสเริ่มได้รับการคุ้มครอง โดยแนวความคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองทาสเกิดขึ้นสมัยพระเจ้าจัสติเนียน (Justinian) ที่ได้มีการออกกฎหมายควบคุมและจำกัดอำนาจของนายทาส รวมถึงโดยมีโทษอาญาสำหรับนายทาสที่กระทำต่อทาสของตนอีกด้วย⁵⁸

ต่อมาเริ่มมีการประกอบอาชีพที่หลากหลายจากการทำอาชีพเกษตรกรรมแบบเดิมไปสู่อาชีพทางพาณิชย์กรรม การค้าขาย การช่าง และอุตสาหกรรม มีการรวมกลุ่มทางด้านอาชีพต่าง ๆ เกิดเป็นกลุ่มสมาคมทางด้านอาชีพ มากมาย⁵⁹ มีการพัฒนาของเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นและเริ่มมีการนำเครื่องจักรมาใช้ในการกระบวนการผลิตมาแทนแรงงานคน ทำให้เกิดการว่างงานเป็นจำนวนมาก⁶⁰ การแข่งขันระหว่างผู้ประกอบการด้วยตนเองก็เกิดความพยายามลดต้นทุนการผลิต กัดค่าจ้างของลูกจ้าง และนำเด็กมาใช้แรงงานผู้ใหญ่เพื่อจ่ายค่าจ้างให้น้อยลง⁶¹ อีกทั้งผู้ประกอบการมีสิทธิและเสรีภาพในการประกอบธุรกิจโดยไม่มีอำนาจของรัฐเข้ามาแทรกแซง⁶² ซึ่งกฎหมายก็ไม่ได้ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไว้อย่างเหมาะสม จากปัญหาดังกล่าว โรเบิร์ต โอเวน (Robert

⁵⁴ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 2543 121 <https://lib.doe.go.th/ebookdoc/020400003118_2.pdf> สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2566.

⁵⁵ วิจิตรา (พุงลัดดา) วิเชียรชม (เชิงอรธ 48) 31.

⁵⁶ เพิ่งอ้าง.

⁵⁷ เพิ่งอ้าง.

⁵⁸ เพิ่งอ้าง.

⁵⁹ เพิ่งอ้าง 32.

⁶⁰ เพิ่งอ้าง.

⁶¹ เพิ่งอ้าง.

⁶² เพิ่งอ้าง 32.

Owen) นักอุตสาหกรรมชาวอังกฤษ⁶³ ได้เสนอความเห็นและผลักดันให้มีการชี้แจงให้ข้อมูลแก่นายจ้างเพื่อให้ปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างถูกต้องโดยเฉพาะในเรื่อง ค่าจ้าง สวัสดิการ และการศึกษา⁶⁴

แนวความคิด โรเบิร์ต โอเวน (Robert Owen) มีอิทธิพลในทางด้านคุ้มครองการใช้แรงงาน ทำให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานในลักษณะที่เป็นธรรม⁶⁵ มีการออกกฎหมายแรงงานเพื่อคุ้มครองลูกจ้างโดยเรียกว่า พระราชบัญญัติโรงงาน ค.ศ. 1819 (The Factory Act, 1819) เป็นกฎหมายฉบับแรกที่กำหนดให้รัฐมีความคุ้มครองลูกจ้าง อันเป็นการลดความไม่เสมอภาคในการเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงาน ชั่วโมงการทำงานต่อวัน และการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม⁶⁶ ภายหลักรัฐบาลหลายประเทศในโลก เริ่มมีการตื่นตัวเกี่ยวกับการคุ้มครองของลูกจ้างทางด้านแรงงาน การประกาศใช้กฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างเป็นกฎหมายที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน และยังถือเป็นจุดเริ่มต้นของกฎหมายในยุคปัจจุบันอีกด้วย⁶⁷

ในด้านระหว่างประเทศนั้น ในช่วงปี ค.ศ. 1919 (พ.ศ. 2462) ได้เกิดการรวมกลุ่มของแรงงานระหว่างประเทศ ร่วมกันก่อตั้งเป็นแรงงานระหว่างประเทศ อันได้แก่ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) เพื่อดูแลการใช้แรงงานในประเทศต่าง ๆ ในประเทศที่เป็นภาคีสมาชิกด้วยตนเอง โดยมีลักษณะองค์กรเป็นไตรภาคี ประกอบไปด้วยฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างของประเทศสมาชิก โดยมาตรฐานแรงงานที่องค์การระหว่างประเทศใช้มีลักษณะเป็นกฎหมายระหว่างประเทศ มี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่เป็นอนุสัญญา (Convention) ที่จะมียกบังคับใช้กับประเทศสมาชิกต่อเมื่อได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนั้นแล้ว ซึ่งประเทศสมาชิกสามารถเลือกให้สัตยาบันอนุสัญญาที่เห็นว่าสามารถเกิดประโยชน์ต่อสถานการณ์แรงงาน สภาพเศรษฐกิจ และสังคม เมื่อให้สัตยาบันแล้วประเทศดังกล่าวต้องออกกฎหมาย ข้อมบังคับ หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญาและจะขัดต่ออนุสัญญาที่ให้สัตยาบัน

⁶³ Robert Owen เกิดในแคว้นเวลส์ (Wales) ซึ่งทำให้เขามีเชื้อชาติเป็นชาวเวลส์ (Welsh) โดยกำเนิด อย่างไรก็ตาม ในบริบททางการเมืองและสัญชาติในช่วงเวลานั้น เขาได้รับการยอมรับว่าเป็นชาวอังกฤษ (British) ในฐานะพลเมืองของสหราชอาณาจักร เนื่องจากเวลส์เป็นส่วนหนึ่งของสหราชอาณาจักร ตั้งแต่ช่วงศตวรรษที่ 18 ซึ่งในขณะนั้นมีชื่ออย่างเป็นทางการว่า The Kingdom of Great Britain และต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น The United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland ในปี ค.ศ. 1927.

⁶⁴ เฟิงอ่าง 33.

⁶⁵ เฟิงอ่าง 34.

⁶⁶ ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ (เชิงอรรถ 8) 24.

⁶⁷ เฟิงอ่าง 24.

แล้วไม่ได้⁶⁸ ส่วนที่มีเป็นลักษณะข้อเสนอแนะ (Recommendations) เป็นตราสารที่ไม่มีสภาพบังคับและไม่เปิดให้สัตยาบัน แต่ระบุถึงวิธีการปฏิบัติทางด้านแรงงานให้ประเทศสมาชิกนำไปพิจารณาปฏิบัติและปรับบังคับใช้ในประเทศ⁶⁹ ในครั้งแรกในการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้รับรองอนุสัญญาถึง 6 ฉบับ จะเน้นเรื่องของสภาพการทำงานเป็นหลัก⁷⁰ โดยอนุสัญญาดั้งแรกได้กล่าวถึงเรื่องสภาพของการทำงาน คือ ชั่วโมงการทำงาน ระบุถึงการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง และสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง⁷¹ ซึ่งประเทศไทยก็เป็นสมาชิกประเภทเริ่มก่อตั้งด้วยประเทศหนึ่ง

ในยุคปัจจุบัน การทำงานในภาคแรงงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างก้าวกระโดด มีการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามามีส่วนช่วยในการทำงาน รวมถึงการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence- AI) ทำให้ความต้องการแรงงานของนายจ้างเปลี่ยนไป จากที่ต้องการแรงงาน รายวัน รายเดือนแบบถาวร มาเป็นความต้องการแรงงานเฉพาะบางเวลา⁷² หรือการใช้รูปแบบการทำงานทางไกล ทำให้การทำงานไม่จำเป็นต้องทำงานในสถานประกอบกิจการอย่างต่อเนื่องต่อไป ประกอบกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้ทั้งภาครัฐและเอกชนหลายประเทศ เริ่มให้ความสนใจไปใช้นโยบายในการทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล เพื่อให้ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลได้รับความคุ้มครอง จึงมีมาตรการทางกฎหมายสำหรับการทำงานในรูปแบบทางไกล โดยต้องได้รับความยินยอมจากฝ่ายลูกจ้างก่อนเสมอ และลูกจ้างสามารถแสดงความประสงค์ที่จะทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้างได้ ทำให้เกิดวิธีการจ้างงานที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

จากพัฒนาการแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน การบังคับใช้กฎหมายแรงงานในหลาย ๆ ประเทศเพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้เกิดความเสมอภาค และให้รัฐมีอำนาจเข้ามามีการกำกับดูแลควบคุมเกี่ยวกับการทำงาน นำไปสู่การดำเนินการจัดตั้งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกฎหมายแรงงานจึงมีลักษณะ 5 ประการ ดังนี้⁷³

⁶⁸ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ 4 <<http://www.fio.co.th/south/law/11/114.pdf>> สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2566.

⁶⁹ เฟิ่งอ่าง 5.

⁷⁰ สำนักแรงงานระหว่างประเทศ แผนกสารสนเทศ, ILO คืออะไร ILO ทำอะไร 5 < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_098257.pdf> สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2566.

⁷¹ Hours of Work (Industry) Convention, 1919.

⁷² ศุภศิษย์ ทวีแจ่มทรัพย์ (เชิงอรธร 8) 30.

⁷³ ศุภศิษย์ ทวีแจ่มทรัพย์ (เชิงอรธร 8) 30-32.

1 กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายกึ่งเอกชนกึ่งมหาชน

แต่เดิมนั้นการจ้างงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของคู่สัญญาอย่างอิสระอยู่ภายใต้หลักการว่าด้วยเสรีภาพในการแสดงเจตนา⁷⁴ มีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไว้ แต่การใช้เสรีภาพมีอย่างไร้ขีดจำกัด โดยฝ่ายนายจ้างแล้วไปกระทบกับเสรีภาพของลูกจ้าง รัฐจึงจำเป็นต้องเข้ามาทำหน้าที่ควบคุมกำกับดูแล โดยมีจุดประสงค์หลักในการควบคุมกำหนดกรอบการใช้สิทธิและเสรีภาพบนฐานความจำเป็นอย่างได้สัดส่วนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะ อันทำให้กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายกึ่งเอกชนกึ่งมหาชน⁷⁵

2 กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายสังคม

เหตุที่กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายสังคมนั้น เนื่องจากประชากรเป็นกำลังในการพัฒนาการและความเจริญรุ่งเรืองของรัฐ รัฐจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเข้ามาแทรกแซงสิทธิและเสรีภาพของเอกชนในการกำหนดเงื่อนไขการจ้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์สาธารณะ เพื่อไม่ให้ประชาชนล้มป่วยหรือได้รับบาดเจ็บที่เป็นผลต่อเนื่องจากการทำงาน ดังนั้น กฎหมายแรงงานจึงเป็นกฎหมายสังคมที่มุ่งปรับความเหลื่อมล้ำและทำให้เกิดความเป็นธรรมมากขึ้น⁷⁶

3 กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายสังคมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประโยชน์สาธารณะ เงื่อนไขหรือข้อกำหนดในการทำงานที่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมายแรงงาน ย่อมเข้าใจได้ว่าขัดแย้งต่อประโยชน์สาธารณะที่ประกอบด้วยความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน⁷⁷ ข้อสัญญาต่าง ๆ ที่เกิดจากการจ้างแรงงานที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแม้จะเกิดจากความยินยอมของคู่สัญญา แต่เมื่อข้อสัญญานั้นขัดหรือแย้งกับข้อกฎหมายย่อมเป็นผลให้ข้อสัญญากลายเป็นโมฆะโดยไม่กระทบถึงสถานะของสัญญาระหว่างคู่สัญญาทั้งฉบับที่ขอบด้วยกฎหมายในส่วนอื่น⁷⁸

4 กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและการพัฒนาของประเทศ

กฎหมายแรงงานมีผลกระทบอย่างมากต่อคนในสังคมทั้งในทางตรงและทางอ้อม การที่รัฐได้บังคับใช้กฎหมายแรงงานที่มีความเคร่งครัดและเข้มงวดมากเกินความจำเป็น แม้จะเป็น

⁷⁴ เฟ็งอ้าง 31.

⁷⁵ เฟ็งอ้าง.

⁷⁶ เฟ็งอ้าง.

⁷⁷ เฟ็งอ้าง.

⁷⁸ เฟ็งอ้าง..

ผลดีต่อตัวลูกจ้างผู้ใช้แรงงานก็ตาม⁷⁹ แต่ก็ยังเป็นปัญหาและเป็นอุปสรรคในการลงทุนและการประกอบการ เกี่ยวกับเศรษฐกิจและการพัฒนาของประเทศ เช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ย่อมมีผลต่อรายได้ของลูกจ้าง ต้นทุนการผลิต ศักยภาพในการแข่งขัน ราคาบริโภค อัตราเงินเพื่อมีผลต่อกระทบต่ออัตราจ้างงานและการว่างงานของประชากรในประเทศและการดำรงชีวิตของประชาชนในสังคม ความก้าวหน้าหรือชะงักในทางด้านเศรษฐกิจรวมไปถึงเสถียรภาพและความมั่นคงของประเทศ⁸⁰

5 กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายเทคนิคที่มีพลวัตและความยืดหยุ่น

การบังคับใช้กฎหมายแรงงานจะบังคับใช้โดยอาศัยเพียงแต่แนวคิดและหลักการทางกฎหมายไม่ได้ เพื่อก่อให้เกิดความคล่องตัวและความยืดหยุ่นในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ บทกฎหมายที่เกี่ยวกับการจ้างงานและการใช้แรงงานจึงต้องมี 2 ส่วน กล่าวคือ ส่วนที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานเกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไป และ ส่วนที่เป็นหลักการเฉพาะสำหรับอาชีพหรือลักษณะในการทำงานมีความพิเศษและแตกต่างจากงานอื่น กฎหมายแรงงานจึงต้องเป็นทั้งกฎหมายเทคนิคและกฎหมายที่มีความยืดหยุ่น⁸¹

นอกจากลักษณะของกฎหมายแรงงานดังกล่าวไปข้างต้น ยังมีหลักการสำคัญในกฎหมายแรงงาน อีก 4 ประการ ดังนี้⁸²

1) หลักเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

มนุษย์ทุกคนแล้วล้วนแต่มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การประกอบอาชีพเพื่อแลกกับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอในการดำรงชีวิตเป็นเครื่องมือที่สะท้อนถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์⁸³ รัฐจึงต้องมีการรับรองเสรีภาพในการประกอบอาชีพให้กับประชากรที่อยู่ในรัฐของตน ที่เพื่อให้ประชาชนสามารถประกอบอาชีพ การงาน ตามความรู้ความสามารถที่มี หากการตั้งเงื่อนไขหรือกติกาต่าง ๆ ที่กีดกันความรู้ความสามารถ การประกอบอาชีพ ย่อมถือเป็นการขัดต่อหลักเสรีภาพในการ

⁷⁹ เพิ่งอ้าง 32.

⁸⁰ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 14, ธรรมนิติเพลส 2566) 23-24.

⁸¹ ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ (เชิงอรรถ 8) 33.

⁸² เพิ่งอ้าง.

⁸³ เพิ่งอ้าง.

ประกอบอาชีพ⁸⁴ เสรีภาพในการประกอบอาชีพสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ “เสรีภาพในการประกอบกิจการ” ที่ผู้ประกอบการงาน ธุรกิจ สามารถลงทุน หรือก่อสร้างกิจการอย่างใดก็ได้ตามความสามารถและประสบการณ์ของผู้ประกอบการ⁸⁵ และ “เสรีภาพในการทำงาน” ที่ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานมีสิทธิที่จะแสวงหางานตามความสามารถ ประสบการณ์ และศักยภาพ โดยไม่ถูกปิดกั้นด้วยเงื่อนไขหรือข้อกำหนดเกินความจำเป็น⁸⁶

2) หลักความเป็นธรรม

หลักความเป็นธรรม กฎหมายแรงงานมีความเป็นกฎหมายกึ่งเอกชนกึ่งมหาชน ทำให้รัฐเข้ามาแทรกแซงเสรีภาพของฝ่ายเอกชนในการกำหนดเงื่อนไขการทำงาน แต่ก็ยังเป็นเฉพาะบางเรื่องที่มีเงื่อนไขสะท้อนถึงการคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน⁸⁷ เช่น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน การทำงานสูงสุดต่อวัน ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ที่บังคับใช้แรงงานทั่วไป ส่วนการกำหนดเงื่อนไขที่มีลักษณะที่แต่ละประเภทและลักษณะงาน ที่ไม่กระทบต่อสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานย่อมสามารถตกลงกันได้ภายใต้กรอบข้อตกลงของกลุ่มวิชาชีพหรือสหวิชาชีพเกี่ยวกับการจ้างงาน (Convention Collective)^{88 89} ดังนั้น หากไม่ปรากฏว่าเงื่อนไขหรือข้อกำหนดดังกล่าวไม่ขัดต่อกฎหมายเป็นไปตามสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานรวมถึงข้อตกลงและแนวปฏิบัติของกลุ่มวิชาชีพหรือสหวิชาชีพ เงื่อนไขในสัญญาจ้างแรงงานจึงอยู่ที่ความพึงพอใจของคู่สัญญาโดยแท้⁹⁰

3) หลักความเสมอภาคเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

เป็นหลักการที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงการเคารพสิทธิในมนุษยชน คือ เป็นหลักพื้นฐานของศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ย่อมได้รับการรับรองและคุ้มครองจาก

⁸⁴ เฟ็งอ้าง.

⁸⁵ เฟ็งอ้าง 33.

⁸⁶ เฟ็งอ้าง.

⁸⁷ เฟ็งอ้าง 35.

⁸⁸ ศุภศิษย์ ทวีแจ่มทรัพย์ ได้อธิบายว่า ข้อตกลงของกลุ่มวิชาชีพหรือสหวิชาชีพที่เกี่ยวกับการจ้างงาน (Convention Collective) หมายความว่า กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงานไม่ว่าจะเป็นสัญญาจ้างแรงงาน วันหยุด ค่าจ้าง ฯลฯ ที่กำหนดขึ้นเพื่อ ที่กำหนดขึ้นเพื่อปรับใช้กับสาขาอาชีพหรือวิชาชีพหนึ่ง กฎเกณฑ์ดังกล่าวนี้เป็นผลของการเจรจาต่อรองระหว่างตัวแทนด้านแรงงานฝ่ายลูกจ้างและตัวแทนฝ่ายนายจ้าง อย่างไรก็ตาม แต่ละกรอบข้อตกลงจะต้องกำหนดขอบเขตการบังคับใช้ที่อาจขึ้นอยู่กับลักษณะงาน หรือพื้นที่เชิงภูมิศาสตร์ในการปฏิบัติงาน ที่กิจการที่เกี่ยวข้องต้องอยู่ภายใต้บังคับ เว้นแต่เป็นกรณีเฉพาะ. ศุภศิษย์ ทวีแจ่มทรัพย์, *กฎหมายแรงงาน* (วิญญูชน 2566) 35.

⁸⁹ ศุภศิษย์ ทวีแจ่มทรัพย์ (เชิงอรรถ 8) 35.

⁹⁰ เฟ็งอ้าง.

กฎหมายอย่างเท่าเทียมกันในฐานะที่เป็นมนุษย์ โดยมีต้องคำนึงถึงคุณสมบัติอื่น ๆ⁹¹ ไม่มีการแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติอันเป็นผลมาจาก เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือทางอื่น เผ่าพันธุ์แห่งชาติ หรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่น ๆ เมื่อสิทธิทางแรงงานเป็นหลักการที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนจึงต้องนำมาปรับใช้เกี่ยวกับสิทธิในทางด้านแรงงาน⁹²อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

4) หลักการที่เป็นประโยชน์มากกว่าสำหรับลูกจ้าง

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน มีจุดมุ่งหมายที่จะคุ้มครองประโยชน์ของลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างมักเสียเปรียบทางด้านเศรษฐศาสตร์และทางเศรษฐกิจ อำนาจต่อรองหรือเรียกร้องสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ใต้อ่อนายจ้าง⁹³ การใช้และการตีความกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานจึงจะต้องพิจารณาผลที่เกิดขึ้นจากการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจะไม่เป็นโทษและเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างมากกว่า⁹⁴

2.4 ความแตกต่างระหว่างการทำงานทางไกล กับการรับงานไปทำที่บ้าน

การรับงานไปทำที่บ้าน (Home-based work) เป็นการจ้างงานนอกระบบที่วิวัฒนาการมาตั้งแต่ยุคโบราณและมีวิวัฒนาการมาอย่างช้านานโดยเริ่มจากการทำงานที่บ้านผู้รับงานไปทำที่บ้านผ่านการซื้อขายและแลกเปลี่ยนในหมู่บ้านหัตถกรรมหรืองานแบบฝีมือในสังคมการทำงานแบบดั้งเดิม⁹⁵เป็นระบบการทำงานในนามของนายจ้างที่แพร่หลายมาก่อนจะมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมโดยลักษณะของการรับงานไปทำที่บ้าน เป็นงานที่มีการใช้เทคโนโลยีในการผลิตที่ไม่ค่อยซับซ้อน มีการตัดชิ้นตอนบางชิ้นตอน หรือชิ้นส่วนของงานบางชิ้นไปทำการผลิตหรือผลิตทั้งหมด ลักษณะงานที่ส่งให้ทำเป็นงานที่สามารถใช้ทักษะและเรียนรู้ได้ง่าย มักใช้แรงงานคนมากกว่าที่จะใช้เครื่องจักร

⁹¹ เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์, 'หลักความเสมอภาค'(PUBLIC LAW NET, 3 มกราคม 2548) <<http://www.public-law.net/publaw/view.aspx?id=657>> สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2566.

⁹² ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ (เชิงอรรถ 8) 37.

⁹³ วิจิตรา (พืงลัดดา) วิเชียรชม (เชิงอรรถ 48) 151.

⁹⁴ ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ (เชิงอรรถ 8) 38.

⁹⁵ ชญานี กลีบบัว, 'การรับงานไปทำที่บ้าน' (วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2558) 21.

ในการผลิต⁹⁶ โดยทั่วไปการจ้างงานลักษณะนี้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้จ้างงานในภาคอุตสาหกรรมมอบหมายให้ผู้รับงานไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อมแซม หรือปรับปรุง ณ สถานที่ที่ผู้รับงานเลือกเอง ซึ่งอาจเป็นที่พักอาศัยหรือสถานที่อื่น งานที่มอบหมายเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตหรือธุรกิจ ในความรับผิดชอบของผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานไม่มีอำนาจบังคับบัญชาในผู้รับงานไปทำงานที่บ้าน⁹⁷ โดยคำนวณค่าตอบแทนที่ได้จากผลงานที่ทำได้ ผู้จ้างงานซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการต้องการที่จะลดต้นทุนในการผลิตและหลีกเลี่ยงภาระค่าใช้จ่ายรวมถึงหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว และควรให้ผู้รับงานไปทำงานที่บ้านได้รับการคุ้มครอง จึงได้กำหนดมาตรการระหว่างประเทศเพื่อคุ้มครองผู้รับงานไปทำงานที่บ้านในรูปแบบอนุสัญญาและมีมติรับรอง โดยเรียกอนุสัญญานี้ว่า อนุสัญญาว่าด้วยงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1996 (C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177)) นอกจากนี้ยังได้จัดทำข้อเสนอแนะฉบับที่ 184 ว่าด้วยงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1996 (R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No. 184)) เพื่อเป็นแนวทางให้กับประเทศสมาชิกนำไปปรับใช้กับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำงานที่บ้าน ความเหมาะสมสภาพการณ์ภายในของประเทศสมาชิกล้วน⁹⁸

การคุ้มครองผู้รับงานไปทำงานที่บ้าน สำหรับประเทศไทยนั้น เป็นประเด็นปัญหาที่ซับซ้อน เนื่องจากลักษณะของการจ้างงานมีประเด็นปัญหาว่า เป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงต้องพิจารณาคู่มือออกเป็นอีกกฎหมายฉบับหนึ่งคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำงานที่บ้าน พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายที่กำหนดเพื่อให้ความคุ้มครองสำหรับผู้รับงานไปทำงานที่บ้านเป็นการเฉพาะ โดยมีเจตนารมณ์ในการกำหนดมาตรการควบคุมกำกับ ดูแล และคุ้มครองผู้รับงานไปทำงานที่บ้าน เพื่อให้ได้รับการปฏิบัติจากผู้จ้างงานอย่างเป็นธรรม มีมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน และการเยียวยาผู้รับงานไปทำงานที่บ้านเมื่อเกิดอันตรายจากการทำงาน นอกจากนี้ กฎหมายฉบับนี้ยังบัญญัติให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการซึ่งมีหน้าที่เสนอแนะมาตรการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาผู้รับงานไปทำงานที่บ้าน ซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลสำคัญของประเทศ โดยมุ่งหวังให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่สถานประกอบการหลายแห่งย้ายกระบวนการผลิตบางส่วนไปดำเนินการนอกโรงงาน และหันไปใช้รูปแบบการผลิตตาม

⁹⁶ กระทรวงแรงงาน ‘รับงานไปทำที่บ้าน’(กระทรวงแรงงาน)<<https://lb.mol.go.th/คนหางาน-คนว่างงาน/แนะแนวอาชีพ/รับงานไปทำที่บ้าน>> สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2566.

⁹⁷ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, ‘การทำงานที่บ้าน (Work From Home) กับการรับงานไปทำที่บ้าน (Work at Home) เหมือนและแตกต่างกันอย่างไร’ (DHARMNITI MAGAZINE , 2566)<<https://magazine.dst.co.th/column/hr-workfromhome-freelancer-gigworkers-selfemployed>> สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2567.

⁹⁸ ชญาณี กลีบบัว (เชิงอรธร 95) 23-24.

บ้านเรือนส่วนบุคคลแทน⁹⁹ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวไม่ได้เกิดขึ้นโดยอาศัยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่มีการพัฒนาการเกิดจากกฎหมายดังกล่าว¹⁰⁰ เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและเป็นธรรม

สำหรับการทำงานทางไกล (Telework) มีความแตกต่างจากการรับงานไปทำที่บ้าน (Home-based work) กล่าวคือ การทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล ยังมีความสัมพันธ์กันเป็นนายจ้างลูกจ้างกันอยู่ มีลักษณะเป็นการจ้างแรงงาน เพียงแต่รูปแบบและสภาพในการทำงานเปลี่ยนไป โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงาน ซึ่งลูกจ้างไม่จำเป็นต้องเข้ามาทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง โดยนายจ้าง ตัวแทนนายจ้าง ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างสามารถใช้อำนาจบังคับบัญชาอันเป็นคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมอบหมายงานให้แก่ลูกจ้าง ตามสัญญาจ้างแรงงาน และนายจ้างยังมีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน อีกทั้งลูกจ้างที่ทำงานทางไกลย่อมมีสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่ลูกจ้างพึงได้รับการปฏิบัติจากนายจ้าง และเป็นกฎหมายที่มีลักษณะพิเศษโดยมีเนื้อหาคุ้มครองลูกจ้างในการทำงาน¹⁰¹ ส่วนการรับงานไปทำที่บ้าน มีลักษณะเป็นการจ้างทำของ ไม่ใช่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน โดยการทำงาน และการจ่ายค่าตอบแทนจะคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่ต้องส่งมอบงานตามที่ได้ตกลงไว้กับผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานไม่มีอำนาจบังคับบัญชาในลักษณะความสัมพันธ์แบบนายจ้างลูกจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอิสระในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามเงื่อนไขที่กำหนด และการจ่ายค่าตอบแทนจะเกิดขึ้นเมื่อผลงานได้ส่งมอบสำเร็จลุล่วงตามข้อตกลง ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึง ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือสิทธิต่าง ๆ ที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ วันหยุดพักผ่อนประจำปี และการชดเชยในกรณีเลิกจ้าง อย่างไรก็ตาม เพื่อคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของผู้รับงานประเภทนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 จึงได้ถูกตราขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะในการให้การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน อันเป็นการคุ้มครองตามมาตรฐานขั้นต่ำ เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและเป็นธรรม

⁹⁹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, คำอธิบายสรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 (กรกฎาคม 2564) 1 <<https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2021/09/คำอธิบายสรุปสาระสำคัญของพรบ.คุ้มครองผู้รับงานไป-1.pdf>> สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2567.

¹⁰⁰ วิจิตรา (ฟังลัดดา) วิเชียรชม (เชิงอรธรถ 48) 158.

¹⁰¹ เพิ่งอ้าง 57.

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า (Decent Work)

แนวคิดเกี่ยวกับเรื่อง งานที่มีคุณค่า (Decent Work) ถูกกล่าวถึงและได้ถูกนำเสนอต่อรัฐสมาชิก ILO (International Labour Organization-องค์การแรงงานระหว่างประเทศ) ในการประชุมแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference) ครั้งที่ 87 โดยมีความเชื่อมั่นว่า งานที่มีคุณค่า (Decent Work) จะสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานให้ดีขึ้น ส่งเสริมการพัฒนาแรงงานได้อย่างยั่งยืน¹⁰² และเป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้เกิดความเสมอภาคให้โอกาสแก่ทุกคนในเรื่องของการจ้างงาน สิทธิพื้นฐานในการทำงานและการเจรจาทางสังคม การได้รับความคุ้มครองทางสังคม ทำให้เกิดการปฏิบัติตามหลักการและสิทธิต่าง ๆ ที่แต่ละประเทศจะสามารถนำเรื่องดังกล่าว นำไปพัฒนาตามความเหมาะสมในประเทศของตน¹⁰³

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้นิยามเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่าไว้ว่า งานที่มีคุณค่า (Decent Work) คือ “โอกาสสำหรับหญิงและชายที่จะได้งานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ ในเงื่อนไขของการมีเสรีภาพความเสมอภาค ความมั่นคง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์”¹⁰⁴

สำหรับงานที่มีคุณค่า เป็นงานที่รวมความต้องการในการทำงานที่พึงประสงค์ของมนุษย์ ตั้งแต่เรื่องของ สิทธิพื้นฐานในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การได้พัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงาน มีรายได้ที่มั่นคงเหมาะสมกับงานที่ทำ งานที่ได้รับความเท่าเทียมไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นหญิงหรือชาย รวมถึงการได้มีส่วนร่วมในที่ทำงาน เข้าถึงสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วมทางด้านแรงงาน¹⁰⁵ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดหลักการที่จะทำให้ประเทศต่าง ๆ ได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมให้คนทำงานที่มีคุณค่าไว้ 4 ประการ ดังนี้¹⁰⁶

1) สิทธิพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental Rights at Work) เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานโดยส่วนใหญ่เป็นเรื่องของมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อันได้แก่ ค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรม การคุ้มครองแรงงานเด็ก การห้ามเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน

¹⁰² ปาณิสรา บารมีสกุลชัย, 'โอกาสในการจ้างงานและงานที่มีคุณค่าของคนพิการทางการเห็น' (สารนิพนธ์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2558) 27.

¹⁰³ เพิ่งอ้าง.

¹⁰⁴ ILO, Report of the Director-General: Decent work. International Labour Conference, 87th Session, Geneva (1999).

¹⁰⁵ เวียงชัยรักษ์ สุขสวัสดิ์, 'การทำงานที่มีคุณค่าของแรงงานลาวภายใต้ความร่วมมือด้านการจ้างงานระหว่างรัฐบาลลาว-รัฐบาลไทย' (วิทยานิพนธ์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2557) 44-45.

¹⁰⁶ เพิ่งอ้าง.

และอาชีพ สิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วมทางด้านแรงงาน สิทธิในการจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน และสิทธิในการเข้ารับบริการทางการแพทย์¹⁰⁷

2) การมีโอกาสและรายได้เหมาะสมกับงานที่ทำ (Opportunity and Income)

ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงในการทำงานตามทักษะและความสามารถในการทำงาน การได้รับการพัฒนาทักษะและมีมือแรงงาน การเข้าถึงทำให้เกิดการเพิ่มโอกาสในการทำงาน และรายได้ที่สูงขึ้นตามความเหมาะสมของทักษะและความสามารถในการทำงาน¹⁰⁸

3) การขยายความคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) การได้รับสวัสดิการทางด้านสังคมและสวัสดิการทางด้านแรงงาน การได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน หลักประกันสังคม การบริการสังคม การประกันสุขภาพอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งรวมถึงความช่วยเหลือทางสังคมด้วย¹⁰⁹

4) การมีผู้แทนและมีส่วนร่วม (Social Dialogue) การมีโอกาสในการรวมกลุ่ม การเจรจา ปกป้องหรือ การเข้าถึงและส่งเสริมความรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ การจัดตั้งหรือเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรทางด้านแรงงาน สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรลูกจ้าง หรือคณะกรรมการลูกจ้าง และมีบทบาทในองค์กรลูกจ้างในการเจรจาต่อรองหรือระงับข้อพิพาท เพื่อเป็นหลักประกันในการกำหนดนโยบายหรือกฎเกณฑ์ให้สอดคล้องกับงาน¹¹⁰

นอกจากนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความหมายของงานที่มีคุณค่าว่า “งานที่มีคุณค่า หมายถึง งานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้”¹¹¹ ความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์โดยประกอบไปด้วย¹¹² 1) การมีโอกาสและรายได้ (Opportunity and Income) 2) การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ (Rights) 3) การแสดงออก (Voice) 4) การได้รับการยอมรับ (Recognition) 5) ความมั่นคงของครอบครัว (Family Stability) 6) การได้พัฒนาตนเอง (Personal Development) 7) การได้รับความยุติธรรม (Fairness) 8) การมีความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality)

¹⁰⁷ เฟ็งอ้าง 44.

¹⁰⁸ เฟ็งอ้าง.

¹⁰⁹ เฟ็งอ้าง 45.

¹¹⁰ เฟ็งอ้าง.

¹¹¹ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, งานที่มีคุณค่า, (2561). <http://ils.labour.go.th/attachments/091_Decentwork.pdf> สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2566.

¹¹² เฟ็งอ้าง.

ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้น แนวคิดการทำงานที่มีคุณค่า เป็นงานอันรวมสิ่งที่ดีที่ประสงค์ทั้งหมดในชีวิตการทำงานของมนุษย์ ตั้งแต่เรื่องของการได้รับโอกาสความก้าวหน้า รายได้ที่เหมาะสมกับงานที่ทำ สิทธิหรือสวัสดิการต่าง ๆ ตามกฎหมาย การได้รับการยอมรับ การได้พัฒนาตนเองในการทำงาน การได้รับความยุติธรรม เป็นการได้รับการยอมรับและไม่เลือกปฏิบัติ การมีความเท่าเทียมทางเพศ ในเงื่อนไขของการมีเสรีภาพความเสมอภาค ความมั่นคงในการทำงาน และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ แนวคิดการทำงานที่มีคุณค่าในรูปแบบการทำงานทางไกล จึงเป็นข้อพิจารณาสำคัญเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานที่สำนักงานเป็นหลักแต่อนุญาตให้ลูกจ้างบางรายทำงานทางไกลได้ (Remote time) ในบางช่วงเวลาหรือบางวันตั้งแต่เริ่มการจ้างงาน หรือให้ลูกจ้างทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) โดยถือว่าที่พักอาศัยของลูกจ้างเป็นสถานที่ทำงาน แทนเข้ามาปฏิบัติงานที่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid remote) จนถึงการทำงานทางไกลโดยสมบูรณ์ (Fully Remote Telework) ก็ควรได้มีโอกาสเข้าถึงรายได้ สิทธิหรือสวัสดิการต่าง ๆ ตามกฎหมาย การได้รับการยอมรับ การได้พัฒนาตนเองในการทำงาน การได้รับความยุติธรรม การได้รับการยอมรับและไม่เลือกปฏิบัติ การมีความเท่าเทียมทางเพศ ในเงื่อนไขของการมีเสรีภาพความเสมอภาค ความมั่นคงในการทำงาน และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ รวมถึงการเข้าถึงการได้มีส่วนร่วมในที่ทำงาน เข้าถึงสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วมทางด้านแรงงานแรงงานสัมพันธ์ โดยมีสิทธิเทียบเท่าลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างทุกประการ

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) เป็นแนวคิดที่มีจุดเริ่มมาจากสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามองค์กรในการทำงาน¹¹³ ที่อธิบายถึงสถานการณ์ในอุดมคติที่ลูกจ้างสามารถแบ่งเวลาและพลังงานระหว่างงานกับด้านที่สำคัญอื่น ๆ ของชีวิตได้ การบรรลุความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นสิ่งที่ท้าทายในแต่ละวัน เป็นการยาก

¹¹³ สรวาลี แสงแสง, 'คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y' (การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2559) 22.

ที่จะหาเวลาให้กับครอบครัว เพื่อนฝูง การมีส่วนร่วมของชุมชน การเติบโตส่วนบุคคล การดูแลตนเอง และกิจกรรมส่วนตัวอื่นๆ นอกเหนือจากความต้องการของสถานที่ทำงาน¹¹⁴

โดยแนวคิดดังกล่าว Merrill & Merrill ได้อธิบายว่าองค์ประกอบของชีวิตคนทั่วไป มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้านดังนี้¹¹⁵

1. ด้านการทำงานหรืออาชีพ ความสุขในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่ผลักดันให้มีความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านครอบครัว การจัดการบริหารการทำงานการสร้างความสุขที่ขึ้นกับตัวบุคคลเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและเป็นแรงผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตในสังคม
3. ด้านเวลา เป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวกับการตัดสินใจทุกอย่างของชีวิต การจัดเรียงลำดับความสำคัญ การบริหารในเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะเป็นตัวส่งเสริมให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงานมากยิ่งขึ้น
4. ด้านการเงิน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยในการดำรงชีวิตของมนุษย์ เกี่ยวกับผลตอบแทน รายได้ เพียงพอต่อรายรับรายจ่าย เพียงพอต่อการดูแลสุขภาพที่ดีที่รับรู้ภาวะและเพียงพอต่อการใช้จ่ายส่วนตัว
5. ด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตของมนุษย์นั้นไม่หยุดนิ่ง จึงต้องมีการเรียนรู้ อยู่ตลอดเวลา จึงควรต้องพัฒนาด้านสติปัญญาและการสร้างสมดุลให้กับชีวิตในทุกๆด้าน

สำหรับการทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล ในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) สามารถช่วยลดข้อจำกัดในด้านของชั่วโมงในการทำงาน ประหยัดเวลาในการเดินทาง ลดความขัดแย้งระหว่างชีวิตและการทำงาน ทำให้มีการทำงานที่ยืดหยุ่นขึ้น เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี อีกทั้งเป็นข้อพิจารณาอันสำคัญในการทำงาน เนื่องจากปัจจุบัน ลูกจ้างต้องทำงานล่วงเวลา มีงานเพิ่มเติมและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่สูงขึ้น เวลาในการทำงานเกิดความไม่ชัดเจน ระหว่างเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัว ทำให้ลูกจ้าง

¹¹⁴ Susan M. Heathfield, 'The Importance of Achieving Work-Life Balance - And How to Do It' (Thebalancecareers, 27 January 2021) <<https://www.thebalancecareers.com/work-life-balance-1918292>> สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2565.

¹¹⁵ Merrill & Merrill, *Life Matter: Creating a dynamic balance of work, family, time, and money*. New York: McGraw-Hall. Murphy (2003) อ้างถึงใน หทัยทิพย์ ลิ้วสงวนกุลธร, 'การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก' (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย 2555) 25.

ไม่สามารถแยกเวลาการทำงานออกจากเวลาส่วนตัวได้ ซึ่งหากขาดสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานดังกล่าวไป อาจทำให้ลูกจ้างเข้าสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout syndromes)¹¹⁶ นายจ้างหรือลูกจ้างจะต้องเรียนรู้ที่และปรับตัวอยู่ร่วมกับความเปลี่ยนแปลง ซึ่งการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นกระบวนการที่ต้องปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์และความต้องการของแต่ละบุคคล แต่แนวคิดนี้เป็นสิ่งสำคัญที่มีผลดีต่อทั้งบุคคลและองค์กรในระยะยาว เพื่อสร้างสังคมและสถานที่ทำงานที่สมดุลและมีความสุขในทุก ๆ ด้านของชีวิตและการทำงาน

ดังนั้น การทำงานทางไกล เป็นรูปแบบการทำงานที่ควรได้รับการส่งเสริมให้มีการนำมาปรับใช้กับสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง เนื่องจากเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในด้านการทำงาน ที่เหมาะสมกับการพัฒนาของเทคโนโลยีในปัจจุบัน ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexible working) ในการจัดการเวลาและภาระหน้าที่ทั้งของฝั่งนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งส่งผลดีต่อการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (Work Life Balance) ของลูกจ้าง อีกทั้งในการทำงานทางไกล ยังลดต้นทุนในส่วนชองนายจ้าง เช่น ในเรื่องของค่าเช่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสาธารณูปโภค¹¹⁷ ค่าใช้จ่ายในการจัดการและการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับในส่วนลูกจ้างจะเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง รวมถึงเป็นการลดเวลาที่สูญเสียจากการเดินทางทำให้ลูกจ้างมีเวลาในการทำงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น¹¹⁸อีกด้วย

2.7 สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect)

สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร “droit à la déconnexion” (Right to Disconnect) เป็นหลักการใหม่ที่พัฒนามาจากแนวคิดในการคุ้มครองสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้างนอกเวลาทำงาน แม้ว่าจะไม่ได้กล่าวถึงในเรื่องการทำงานล่วงเวลาไว้โดยตรง แต่ถือได้ว่ามีความสัมพันธ์กับการทำงานล่วงเวลา เนื่องจากในการใช้อำนาจบังคับบัญชาสั่งการงานให้ลูกจ้าง นอกเวลาทำงานปกติของ

¹¹⁶ ลัญฉน์ศักดิ์ อรรถชยากร ได้อธิบายว่า ภาวะหมดไฟ (Burnout syndromes) หรือ ภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ ภาวะที่บุคคลเกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ที่สะสมต่อเนื่องกัน อันเป็นผลพวงมาจากความเครียดและความกดดันในที่ทำงาน. ลัญฉน์ศักดิ์ อรรถชยากร, ‘ภาวะหมดไฟ (Burnout syndromes)’ (MedPark hospital) <<https://www.medparkhospital.com/lifestyles/burnout-syndrome>> สืบค้นเมื่อ 6 กรกฎาคม 2567.

¹¹⁷ Nicholas Bloom and others, ‘Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment’ (2015) 1 The Quarterly Journal of Economics 167 <<https://academic.oup.com/qje/article/130/1/165/2337855>> สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2567.

¹¹⁸ เฟิงอ้าง.

ลูกจ้างย่อมจะต้องได้รับความยินยอมต่อลูกจ้างในการทำงานนอกเวลาทำงานปกติเสมอ¹¹⁹ นายจ้างไม่อาจบังคับลูกจ้างได้ และลูกจ้างก็มีสิทธิปฏิเสธงานที่นายจ้างได้สั่งการเข้ามาหลังจากเวลาทำงานปกติ¹²⁰ ซึ่งศาลฎีกาของสาธารณรัฐฝรั่งเศส ได้วางบรรทัดฐานในคำพิพากษาไว้ว่า “การเลิกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างไม่รับโทรศัพท์ของนายจ้างในช่วงเวลาพักของลูกจ้าง เป็นการเลิกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย”¹²¹ ¹²² โดยเหตุผลของคำพิพากษาดังกล่าวที่เป็นเช่นนี้ เพราะโดยหลักการแล้วนายจ้างไม่ควรติดต่อกับงาน ติดตามงาน หรือขอความเห็น หรือกระทำการอื่น ๆ ใด ที่เกี่ยวกับการทำงานนอกเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง¹²³ หากลูกจ้างต้องทำงานหรือดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แก่งานของนายจ้าง นอกเวลาการทำงานปกติแล้วนั้น เท่ากับว่าลูกจ้างต้องทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานและทำงานนอกเวลาปกติ¹²⁴ อาจทำให้ลูกจ้างกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง เพราะนอกเวลาทำงานปกตินั้น ลูกจ้างควรจะได้รับที่พักผ่อน ทำธุรกิจส่วนตัว หรือทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัว¹²⁵

ต่อมาในปี พ.ศ. 2559 สิทธิที่จะตัดขาดการติดต่อสื่อสาร “droit à la déconnexion” (Right to Disconnect) เป็นสิทธิในทางกฎหมายเกิดขึ้นครั้งแรกในสาธารณรัฐฝรั่งเศส โดย Myriam El-Khomri¹²⁶ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศส เป็นผู้ริเริ่มในการเสนอเกี่ยวกับสิทธิที่จะตัดขาดการติดต่อสื่อสาร โดยมีเป้าหมายในการปกป้องลูกจ้างจากปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เพิ่มขึ้นในการทำงาน เหตุผลของการหยิบยกและผลักดันเรื่องดังกล่าวให้เป็นมาตรการทางกฎหมายอย่างจริงจังนั้น เนื่องจากวิถีชีวิตในการทำงานที่เปลี่ยนไปของประชาชนในยุคปัจจุบัน ที่สามารถสื่อสารกันได้ทุกที่ทุกเวลา หลากหลายช่องทาง ทำให้ลูกจ้างไม่อาจแยกแยะระหว่างเรื่องงานและชีวิตส่วนตัวออกจากกันได้ จึงควรมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้เข้ากับพฤติกรรมในการทำงานที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัย เพื่อไม่ให้กระทบต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิต

¹¹⁹ ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ (เชิงอรรถ 8) 135.

¹²⁰ เพิ่งอ้าง.

¹²¹ Cour de Cassation, Chambre sociale, du 17 février 2004, 01-45.889, Inédit <<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/>> สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2566.

¹²² ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ (เชิงอรรถ 8) 135.

¹²³ เพิ่งอ้าง.

¹²⁴ เพิ่งอ้าง.

¹²⁵ เพิ่งอ้าง.

¹²⁶ Myriam El-Khomri รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศส มีวาระในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2558 ถึงวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2560

ของลูกจ้าง¹²⁷ โดยการเสนอให้กำหนดเป็นบทบัญญัติทางกฎหมาย เพื่อรองรับการทำงานของลูกจ้างในยุคดิจิทัล โดยการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแรงงานสาธารณรัฐฝรั่งเศส (Code du travail) โดยเพิ่มมาตรา L2242-8¹²⁸ ได้กำหนดหลักการเอาไว้ว่าสถานประกอบการหรือกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน ขึ้นไปต้องทำความตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (ผ่านตัวแทน) เกี่ยวกับชั่วโมงในการทำงาน โดยต้องระบุว่า เวลาทำงานของลูกจ้างในแต่ละวันเริ่มต้นและสิ้นสุดลงในเวลาใด นอกเหนือเวลาทำงาน ลูกจ้างมีสิทธิ์ที่จะตัดขาดการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ได้¹²⁹ เรื่องดังกล่าวจะต้องรวมอยู่ในกระบวนการเจรจาประจำปีภาคบังคับ โดยเน้นที่สาระสำคัญของคุณภาพชีวิตในที่ทำงานและความเท่าเทียมทางเพศ กำหนดให้กิจการต่าง ๆ ควรมีหลักเกณฑ์ในการควบคุมการติดต่อสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์นอกเวลาทำงาน หากไม่สามารถบรรลุข้อตกลงร่วมกันได้ นายจ้างจะต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้เหมาะสมและเคารพเวลาทำงานหลังเวลาทำงานปกติแล้วของลูกจ้าง¹³⁰

อย่างไรก็ตาม สิทธิที่จะตัดขาดการติดต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) เป็นหลักเกณฑ์ในทางกฎหมายที่ค่อนข้างยืดหยุ่น เนื่องจากทุกกิจการหรือสถานประกอบการของนายจ้างนั้น มีอิสระในการเจรจาเกี่ยวกับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การกำหนดนโยบาย หรือปรับเปลี่ยนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและขั้นตอนต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ขึ้นอยู่กับความต้องการและวิธีการจัดการบริหารของนายจ้างว่าจะตกลงอย่างไร จากที่กล่าวมาข้างต้น สิทธิที่จะตัดขาดการติดต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) ที่ได้ระบุไว้เป็นบทบัญญัติในทางกฎหมายไม่ได้ให้แนวทางใด ๆ เกี่ยวกับวิธีการใช้มาตรการทางกฎหมายในการใช้เครื่องมือดิจิทัลที่ใช้ในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม นายจ้างจะต้องเป็นผู้กำหนดนโยบายหรือข้อตกลงในการทำงาน เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเอง¹³¹

สำหรับสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) ในการทำงานทางไกลการติดต่อสื่อสารกับลูกจ้างในเวลาทำงานหลังเวลาทำงานปกติ จากการทำงานในปัจจุบัน

¹²⁷ Worakan J, ‘ ‘Right to Disconnect’ รู้จักสิทธิที่จะปฏิเสธการคุยนอกเวลางาน’ (2565) <<https://thematter.co/social/workplace/right-to-disconnect/167582>> สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2565.

¹²⁸ ในเรื่องของสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร ปัจจุบันคือมาตรา L2242-17 โดยผลของรัฐธรรมนูญตีความที่ 2021-1018 ลงวันที่ 2 สิงหาคม 2564 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 31 มีนาคม 2565.

¹²⁹ นันทวัฒน์ พรหมานันท์, ‘สิทธิที่จะตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน’(2561) <<http://www.public-law.net/publaw/view.aspx?id=1998>> สืบค้นเมื่อ 28 ตุลาคม 2565.

¹³⁰ Luc Pansu, ‘Evaluation of ‘Right to Disconnect’ Legislation and Its Impact on Employee’s Productivity University’ (2018) 3 International Journal of Management and Applied Research 100, 100-101 <<http://ijmar.org/v5n3/18-008.pdf>> สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2566.

¹³¹ เพิ่งอ้าง 101.

เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยทำให้วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในการทำงานที่เปลี่ยนไป สามารถสื่อสารกัน ได้ทุกที่ทุกเวลาได้หลากหลายช่องทาง ทำให้มีหลากหลายวิธีการในการติดต่อสื่อสารระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างในการทำงาน สามารถทำได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว ทำให้ลูกจ้างไม่อาจแยกแยะระหว่างเรื่อง งานและชีวิตส่วนตัวออกจากกันได้ หากลูกจ้างยอมรับการสั่งงานของนายจ้างนอกเวลาทำงาน ลูกจ้างจะได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก อาจทำให้ลูกจ้างกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงานของลูกจ้างเพราะนอกเวลาทำงานปกติ นั้น ลูกจ้างควรจะได้รับบริการพักผ่อน ทำธุรกิจส่วนตัว หรือทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัว สำหรับสิทธิที่จะตัดขาดการติดต่อสื่อสาร ไม่ว่าจะในเรื่อง ที่ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบกิจการนายจ้าง หรือเป็นการทำงานทางไกล และนายจ้างได้ติดต่อ ให้ทำงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศนอกเวลาการทำงาน จึงเป็นสิทธิของลูกจ้างอย่างหนึ่ง ที่จะปฏิเสธการติดต่อสื่อสารนอกเวลางานจากนายจ้าง โดยกำหนดให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้าง โดยกำหนดช่วงเวลาที่นายจ้าง ตัวแทนนายจ้าง ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง ให้สามารถติดต่อกับลูกจ้างที่ทำงานทางไกลได้นอกเวลาการทำงานปกติได้ โดยจะต้องพิจารณาอยู่บน พื้นฐานของเหตุผลและความจำเป็น

2.8 บทสรุป

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการทำงานทางไกล (Telework) เป็นแนวคิดที่มีการพัฒนามาจากแนวคิดของ Jack Nilles ในช่วงปี ค.ศ. 1970 (พ.ศ. 2513) โดยมี จุดประสงค์ในการศึกษาว่า การทำงานทางไกล จะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาสภาพการจราจรและลด การใช้น้ำมันได้อย่างไร โดยใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน เพื่อลดต้นทุนและ ลดเวลาในการเดินทางที่ต้องใช้เวลาจากการไปกลับบ้านของลูกจ้าง ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญใน สหรัฐอเมริกา แม้ว่าในขณะนั้นยังเร็วไปที่จะคาดการณ์ให้ทำงานด้วยรูปแบบการทำงานทางไกล แต่ก็มีเงื่อนไขบางประการที่เอื้อสำหรับองค์กรที่มีความพร้อมในด้านของความซับซ้อนของเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งลูกจ้างส่วนใหญ่ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านธุรการหรือผู้บริหารระดับกลางจะมีแนวโน้มที่จะปรับตัวได้ดีกับรูปแบบการทำงาน ทางไกลได้ นอกจากนี้ Jack Nilles ยังเป็น ผู้บุกเบิกการศึกษาวิจัยจำนวนมากเกี่ยวกับผลกระทบ ในปัจจุบันและอนาคตของเทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างมาตรฐานที่ใช้กำหนดโครงการ การสื่อสาร โทรคมนาคมที่สำคัญ ปัจจุบันเป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติและสากลในฐานะ "บิดาแห่งการสื่อสาร โทรคมนาคม/การทำงานทางไกล" ต่อมาในปี ค.ศ. 1979 (พ.ศ. 2522) บริษัท ไอบีเอ็ม (IBM) หนึ่งใน บริษัทเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ที่ใหญ่ที่สุด ณ ช่วงเวลานั้น ได้ทดลองเริ่มจากการให้ลูกจ้าง 5 คน

ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล และได้ทำการขยายการทดลองไปถึง 2,000 คน ซึ่งพบว่าการใช้รูปแบบวิธีการทำงานทางไกล สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของกิจการเป็นอย่างมาก จากการทดลองที่ประสบความสำเร็จนี้ทำให้มีองค์กรธุรกิจต่าง ๆ นำรูปแบบและวิธีการเกี่ยวกับการทำงานทางไกล ไปปรับใช้เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับกิจการขององค์กรอีกมากมาย

ในการทำงานทางไกล มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้คำนิยาม ความหมาย การเรียกใช้ คำศัพท์ที่เกี่ยวกับการทำงานทางไกลไว้หลากหลายแนวทาง ซึ่งสะท้อนถึงวิวัฒนาการของรูปแบบการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามพัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้เขียนขอใช้คำว่า “การทำงานทางไกล (Telework)” ในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เนื่องจากเป็นชื่อเรียกที่ได้รับความนิยมมากที่สุดและเป็นไปตามหลักสากลที่ใช้เรียกกัน ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอให้กรอบนิยามในเรื่องของ การทำงานทางไกล เพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์กับสิ่งที่ผู้เขียนศึกษา กล่าวคือ “การทำงานทางไกล (Telework) หมายถึง รูปแบบการทำงานโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงให้ลูกจ้างปฏิบัติงานจากที่บ้านหรือที่สถานอื่น ๆ ใด ที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานและติดต่อสื่อสารกับนายจ้างโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถจัดสรรเรื่องของเวลาในการทำงานได้และทำให้เกิดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อให้เหมาะสมต่อรูปแบบการทำงานของกิจการนั้น”

สำหรับในการทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลในปัจจุบัน เนื่องจากเทคโนโลยีในปัจจุบันได้ถูกพัฒนาไปอย่างมาก เช่น ความเร็วของอินเทอร์เน็ตที่เพิ่มสูงขึ้น การมีแอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มในการทำงานต่าง ๆ ที่เข้ามามีส่วนช่วยในการทำงาน ทำให้รูปแบบวิธีการทำงาน วัฒนธรรมในการทำงาน รวมถึงบริบทของการทำงานซับซ้อนที่ยิ่งกว่าการทำงานทางไกลสมัยก่อนเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามเทคโนโลยีดังกล่าวได้สร้างโอกาสใหม่ให้ลูกจ้างและนายจ้าง นำรูปแบบการทำงานและเทคโนโลยีด้านสารสนเทศไปปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานตามลักษณะสภาพของงานและกิจการของนายจ้าง ลูกจ้างสามารถทำงานทางไกลได้โดยสะดวก โดยไม่ต้องเดินทางเข้ามาทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง ส่งผลให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในโลกยุคปัจจุบัน

การทำงานทางไกลมีหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบจะมีสภาพการทำงาน ลักษณะการทำงาน การกำหนดวันทำงานทางไกลหรือข้อตกลงการทำงานทางไกล ซึ่งแตกต่างกันออกไป โดยมีลำดับการเปลี่ยนแปลงการทำงานทางไกลไปทีละขั้น โดยเริ่มจากรูปแบบการทำงานที่เริ่มจากการยังไม่มีการทำงานทางไกล (No Remote) ซึ่งเป็นลักษณะการทำงานที่ลูกจ้างทุกคนต้องเข้าไปปฏิบัติงาน ณ ที่สถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้างเพียงเท่านั้น และพัฒนาไปจนถึง

รูปแบบการทำงานที่มีการกำหนดให้มีการทำงานทางไกลโดยสมบูรณ์ (Fully Remote Telework) ที่เป็นรูปแบบการทำงานที่ลูกจ้างทุกคนต้องทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลเท่านั้น ทั้งนี้ รูปแบบของการทำงานทางไกล อาจถูกกำหนดโดยการพิจารณาถึงลักษณะการทำงานและเงื่อนไขในการทำงานแต่ละประเภทซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 8 รูปแบบ ตามความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

การทำงานทางไกล เป็นรูปแบบการจ้างแรงงานที่ยังคงความสัมพันธ์แบบ นายจ้าง ลูกจ้าง ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานจากสถานที่อื่นนอกเหนือจากสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามข้อตกลงและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน นายจ้างยังคงมีอำนาจบังคับบัญชาและลูกจ้างมีสิทธิได้รับสวัสดิการและความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standard) เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ วันหยุดพักผ่อน และสวัสดิการอื่น ๆ ที่พึงได้รับ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมในเรื่องของสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน มีหลักประกันที่มั่นคงตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงาน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี แม้ว่าจะปฏิบัติงานจากสถานที่อื่นก็ตาม และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกลไม่ได้จำกัดเพียงแต่ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่ยังรวมถึงการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างที่เปลี่ยนไปตามการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ตลอดจนการส่งเสริม งานที่มีคุณค่า (Decent Work) ที่ให้ความสำคัญถึงสิทธิพื้นฐานของลูกจ้าง รายได้ที่เหมาะสม มีสิทธิหรือสวัสดิการต่าง ๆ ตามกฎหมาย การได้รับการยอมรับ การได้พัฒนาตนเองในการทำงาน การได้รับความยุติธรรม การได้รับการยอมรับและไม่เลือกปฏิบัติ การมีความเท่าเทียมทางเพศ ในเงื่อนไขของการมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคงในการทำงาน และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อีกปัจจัยสำคัญคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน โดยการทำงานทางไกลมีส่วนช่วยให้ลูกจ้างมีเวลามากขึ้น จากการลดเวลาในการเดินทาง แต่ยังคงเผชิญกับความท้าทายในการแยกเวลางานออกจากเวลาส่วนตัว และครอบครัว หากไม่สามารถรักษาสมดุลนี้ อาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟ (Burnout syndrome) นอกจากนี้สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) ก็ถือเป็นอีกหนึ่งประเด็นที่สำคัญในการคุ้มครองปกป้องลูกจ้างจากการถูกรบกวนของฝ่ายนายจ้าง นอกเวลาการทำงานปกติ แม้การทำงานทางไกลจะช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการทำงาน แต่หากไม่มีการกำหนดกรอบการทำงานในเวลาปกติที่ชัดเจน อาจกระทบต่อคุณภาพชีวิตและสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และอาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟได้อีกด้วย

การทำงานทางไกล (Telework) มีความแตกต่าง กับการรับงานไปทำที่บ้าน (Home-based work) กล่าวคือ การทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล ยังมีความสัมพันธ์กันเป็นนายจ้าง

ลูกจ้างกันอยู่ มีลักษณะเป็นการจ้างแรงงาน เพียงแต่รูปแบบและสภาพในการทำงานเปลี่ยนไป โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนร่วมช่วยในการทำงาน ซึ่งลูกจ้างไม่จำเป็นที่จะต้องเข้ามาทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง โดยนายจ้าง ตัวแทนนายจ้าง ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างสามารถใช้อำนาจบังคับบัญชาอันเป็นคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมอบหมายงานให้แก่ลูกจ้าง ตามสัญญาจ้างแรงงาน และนายจ้างยังมีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน อีกทั้งลูกจ้างที่ทำงานทางไกลย่อมมีสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่ลูกจ้างพึงได้รับการปฏิบัติจากนายจ้าง และเป็นกฎหมายที่มีลักษณะพิเศษโดยมีเนื้อหาคุ้มครองลูกจ้างในการทำงาน ส่วนการรับงานไปทำที่บ้าน (Home-based work) มีลักษณะเป็นการจ้างทำของ ไม่ใช่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน โดยการทำงานและการจ่ายค่าตอบแทนจะคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีหน้าที่ต้องส่งมอบงานตามที่ได้ตกลงไว้กับผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานไม่มีอำนาจบังคับบัญชาในลักษณะความสัมพันธ์แบบนายจ้างลูกจ้าง ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีอิสระในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามเงื่อนไขที่กำหนด และการจ่ายค่าตอบแทนจะเกิดขึ้นเมื่อผลงานได้ส่งมอบสำเร็จลุล่วงตามข้อตกลง ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึง ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือสิทธิต่าง ๆ ที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ วันหยุดพักผ่อนประจำปี และการชดเชยในกรณีเลิกจ้าง อย่างไรก็ตาม เพื่อคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของผู้รับงานไปทำที่บ้าน จึงได้มีการบัญญัติไว้โดยเฉพาะมีวัตถุประสงค์เฉพาะในการให้การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน อันเป็นการคุ้มครองตามมาตรฐานขั้นต่ำ เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับความคุ้มครองได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรม

อย่างไรก็ดี แม้ว่าการทำงานทางไกลจะมีข้อดีมากมาย แต่ก็มีปัญหาสำคัญ เช่น ความไม่เท่าเทียมในเรื่องสิทธิและสวัสดิการ ค่าใช้จ่ายอันจำเป็น และการเข้าถึงความคุ้มครองทางกฎหมาย ทำให้หลายประเทศเริ่มเห็นความสำคัญและปัญหาในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในเรื่องการทำงานทางไกล เริ่มมีนำหลักการและแนวทางต่าง ๆ นำมาบัญญัติเป็นกฎหมายบังคับใช้เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละประเทศ กำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิของลูกจ้างที่ทำงานทางไกล โดยทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของทั้งนายจ้างและลูกจ้างในยุคปัจจุบัน โดยการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้เขียนจะขอก้าวในส่วนหลักกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวกับการทำงานทางไกล ได้แก่ สหภาพยุโรป ที่กล่าวถึงกรอบข้อตกลงว่าด้วยการทำงานทางไกล (Framework Agreement on Telework) และกรอบข้อตกลงของพันธมิตรทางสังคมยุโรปว่าด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (European Social Partners Framework Agreement on Digitalization 2020) สาธารณรัฐฝรั่งเศส ประมวลกฎหมายแรงงาน

(Code du travail) ในเรื่องของ การทำงานทางไกล (Télétravail) ตั้งแต่ มาตรา L1222-9 ถึง มาตรา L1222-11 สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ พระราชบัญญัติว่าด้วยทำงานทางไกล (Telecommuting Act 2018 (Republic Act 11165)) และประกาศกระทรวงแรงงาน ที่ 237/2022 (Department Order No.237/2022) ซึ่งเป็นหลักการและกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกล ในบทความต่อไป



บทที่ 3

หลักกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวกับการทำงานทางไกล

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกลแล้ว ผู้เขียนจะขอกล่าวในส่วนของหลักการและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกล สำหรับในเรื่องของหลักการที่เกี่ยวกับการทำงานทางไกลผู้เขียนจะขอกล่าวถึง หลักการทำงานทางไกลของสหภาพยุโรป ซึ่งผู้เขียนจะศึกษาในส่วนของ กรอบข้อตกลงว่าด้วยการทำงานทางไกล (Framework Agreement on Telework) และ กรอบข้อตกลงของพันธมิตรทางสังคมยุโรปว่าด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (European Social Partners Framework Agreement on Digitalization 2020) อันเป็นหลักการที่ข้อตกลงอย่างกว้าง เพื่อให้ประเทศสมาชิกสามารถนำไปปรับใช้ในการกำหนดข้อตกลงส่วนบทบัญญัติสิทธิในการทำงานทางไกลในทางกฎหมายที่มีผลบังคับใช้ในภาคแรงงานเอกชน ผู้เขียนได้ทำการศึกษาสองประเทศ คือ สาธารณรัฐฝรั่งเศส ที่อยู่ในภูมิภาคยุโรป เป็นประเทศต้นแบบในการบัญญัติและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการทำงานทางไกล (Télétravail) ของระบบกฎหมายซีวิลลอว์ และสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ที่บัญญัติสิทธิในการทำงานทางไกล สำหรับแรงงานที่ใช้บังคับในภาคเอกชน คือ พระราชบัญญัติว่าด้วยการทำงานทางไกล (Telecommuting Act 2018 (Republic Act 11165)) และ ประกาศกระทรวงแรงงานที่ 237/2022 (Department Order No. 237-22 Revised Implementing Rules and Regulations of Republic Act No. 11165, Otherwise Known as The “Telecommuting Act” (Department Order No.237/2022) เป็นประกาศที่ออกโดย กระทรวงแรงงานและการจ้างงานแห่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (Department of Labor and Employment (DOLE)) อันเนื่องมาจากสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ได้ให้ความสำคัญกับลูกจ้างในฐานะที่เป็นแรงงาน ซึ่งเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและมองเห็นว่าลูกจ้างจึงควรได้รับการคุ้มครองสิทธิและได้รับการส่งเสริมทางด้านแรงงานสำหรับเทคโนโลยีที่เพิ่มทางเลือกใหม่สำหรับการทำงานของลูกจ้างในภาคเอกชน ให้มีทางเลือกและเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นประเทศที่อยู่ภูมิภาคอาเซียนและมีวัฒนธรรมการทำงานและวิถีการใช้ชีวิตที่ใกล้เคียงกับแรงงานของประเทศไทย นอกจากนี้กฎหมายดังกล่าวยังเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกลของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ยังเป็นเอกสารประกอบการพิจารณาในการร่างกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทย ดังนั้น ผู้เขียนจึงขออธิบายโดยแบ่งเป็นรายละเอียดในแต่ละหัวข้อ ดังนี้

3.1 สหภาพยุโรป

สหภาพยุโรป (European Union – EU) เป็นองค์การความร่วมมือระหว่างประเทศที่อยู่ในภูมิภาคยุโรป ที่มีการพัฒนามาจากประชาคมถ่านหินและเหล็กกล้าแห่งยุโรป (European Coal and Steel Community – ECSC) มีสมาชิกร่วมก่อตั้งทั้งหมด 6 ประเทศ¹ ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์มากมาย มีเป้าหมายหลักเพื่อการสนับสนุน ส่งเสริม และขยายความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกในด้าน เศรษฐกิจ การค้า สังคม นโยบายต่างประเทศ ความมั่นคง การป้องกัน และด้านความยุติธรรม² อันมีลักษณะเป็นองค์กรเหนือรัฐ (Supranational Organization)³ มีอำนาจในการกำหนดกฎเกณฑ์หรือมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศสมาชิกร่วมไปปรับใช้กับประเทศของตนตามวัตถุประสงค์ของสหภาพ ปัจจุบันสหภาพยุโรปมีประเทศสมาชิกด้วยกันทั้งหมด 27 ประเทศด้วยกัน⁴

สนธิสัญญาว่าด้วยการดำเนินงานของสหภาพยุโรป (Treaty on the Functioning of the European Union -TFEU) เป็นแม่บทหลักในการดำเนินงานของสหภาพยุโรป⁵ โดยได้กำหนดให้สนับสนุนส่งเสริมมาตรการต่าง ๆ ที่ให้ประเทศสมาชิกร่วมไปปรับใช้กับประเทศของตนภายในประเทศของตนภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งผลของการปรับใช้แนวปฏิบัติอาจแตกต่างกันตามความเหมาะสมและนโยบายภายในของประเทศสมาชิก⁷ โดยแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานทางไกลมี 2 ฉบับ คือ แนวปฏิบัติว่าด้วยเวลาการทำงาน ค.ศ. 2003 (Working Time Directive (WTD,2003/88/EC) ที่กล่าวถึงขบวนการของเวลาทำงาน การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับเวลา

¹ อภิญา เลื่อนฉวี, *กฎหมายสหภาพยุโรป* (วิญญูชน, 2548) 15.

² เพิ่งอ้าง 11-12.

³ จารุประภา รักพงษ์, *หลักการสำคัญว่าด้วยการเคลื่อนย้ายสินค้าอย่างเสรีภายใต้กฎหมายแห่งสหภาพยุโรป* (โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2562) 1-4.

⁴ European Union, 'Country profiles' <https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/country-profiles_en> สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2566.

⁵ จารุประภา รักพงษ์, *หลักการสำคัญว่าด้วยการเคลื่อนย้ายสินค้าอย่างเสรีภายใต้กฎหมายแห่งสหภาพยุโรป* (โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2562) 38-43. อ้างถึงใน จิรภัทร ภัทรเศรษฐี, 'ปัญหาการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างนอกเวลาทำงานปกติผ่านระบบเทคโนโลยีติดต่อสื่อสาร' (การค้นคว้าอิสระ นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2564) 41.

⁶ จิรภัทร ภัทรเศรษฐี, 'ปัญหาการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างนอกเวลาทำงานปกติผ่านระบบเทคโนโลยีติดต่อสื่อสาร' (การค้นคว้าอิสระ นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2564) 41.

⁷ เพิ่งอ้าง 41.

การทำงาน เวลาพัก และการลาของผู้ใช้แรงงาน การกำหนดหน้าที่ของประเทศสมาชิกและช้อยกเว้นต่าง ๆ⁸ และแนวปฏิบัติว่าด้วยสภาพการทำงานที่ชัดเจนและคาดหมายได้ ค.ศ. 2019 (Transparent and Predictable Working Condition Directive (EU/2019/1152) ที่กล่าวถึง หน้าที่ของนายจ้างในการแจ้งข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับการจ้างงาน รูปแบบการทำงานที่ผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างสามารถคาดหมายได้ล่วงหน้า⁹ ในการทำงานรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงการทำงานทางไกลด้วย

นอกจากแนวปฏิบัติข้างดังกล่าวข้างต้น สำหรับในเรื่องของการทำงานทางไกล ยังมีข้อตกลงอิสระในยุโรป (Autonomous agreement) เป็นข้อตกลงโดยสมัครใจมีผลผูกพันกับองค์กรสมาชิกของทุกฝ่ายที่ลงนาม พันธมิตรทางสังคมได้สร้างกรอบการทำงานระดับสหภาพยุโรป โดยองค์กรในเครือของตนมีหน้าที่ปฏิบัติตามข้อตกลงที่เป็นอิสระตามขั้นตอนและแนวปฏิบัติระดับชาติ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและแรงงานในประเทศสมาชิกโดยเฉพาะ¹⁰ ที่เรียกว่าพันธมิตรทางสังคมของยุโรป (European social partners) โดยเป็นองค์กรพันธมิตรทางสังคมเป็นตัวแทนผลประโยชน์ของคนงานและนายจ้างชาวยุโรป องค์กรระหว่างอุตสาหกรรมหลักที่เป็นตัวแทนของพันธมิตรทางสังคมในระดับสหภาพยุโรป ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการเจรจาระหว่างองค์กรพันธมิตรทางสังคมที่เป็นตัวแทนขององค์กร

สำหรับข้อตกลงอิสระในยุโรปในเรื่องของการทำงานทางไกลนั้น มีชื่อว่า กรอบข้อตกลงว่าด้วยการทำงานทางไกล (Framework Agreement on Telework) การทำงานทางไกลของสหภาพยุโรป แต่เดิมเกิดจากความร่วมมือขององค์กรเอกชนความตกลงระหว่างองค์กรพันธมิตรทางสังคม อุตสาหกรรมยุโรป (European cross-industry social partners) ในปี ค.ศ 2002 (พ.ศ. 2545)¹¹ อันได้แก่ สมาพันธ์ธุรกิจยุโรป (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe - UNICE), สมาคมธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งยุโรป (European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises - UAPME), ศูนย์ความร่วมมือระหว่างองค์กรเกี่ยวกับความร่วมมือสาธารณะและประโยชน์ทางเศรษฐกิจแห่งยุโรป (European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services - CEEP), และ สมาพันธ์สหภาพแรงงานแห่งสหภาพยุโรป (European Trade Union Confederation-

⁸ เฟิงอ้าง 42-46.

⁹ เฟิงอ้าง 47-52

¹⁰ EurWORK, 'Autonomous agreement' (Eurofound, 18 June 2021) < <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/autonomous-agreement> > สืบค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2566.

¹¹ จิรภัทร ภัทรเศรษฐี (เชิงอรรถ 6) 53.

ETUC)¹² โดยเป็นการจัดทำข้อตกลงเพื่อกำหนดเงื่อนไขและกฎระเบียบในการทำงานทางไกลประเทศสมาชิกในภูมิภาคยุโรป ข้อตกลงนี้ถูกตั้งขึ้นเนื่องจากการเติบโตของการทำงานทางไกลที่เพิ่มขึ้นในภูมิภาคยุโรป สำหรับกรอบข้อตกลงว่าด้วยการทำงานทางไกล เป็นข้อตกลงที่อยู่ในระดับระหว่างอุตสาหกรรม (Cross-industry agreements) เป็นข้อตกลงฉบับแรกที่มีการกล่าวถึงในเรื่องการทำงานทางไกล (Telework)¹³ และการเปลี่ยนแปลงในวิธีการทำงานที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีความประสงค์ที่จะเริ่มการเจรจา โดยมุ่งเป้าไปที่ข้อตกลงที่จะดำเนินการโดยสมาชิกของฝ่ายที่ลงนามในประเทศสมาชิกและในประเทศในเขตเศรษฐกิจยุโรป โดยเหตุผลในการทำข้อตกลงของสหภาพยุโรป มองว่าการทำงานทางไกลเป็นทั้งวิธีการสำหรับกิจการของนายจ้างและองค์กรบริการสาธารณะในการปรับปรุงการทำงานให้ทันสมัย และเป็นการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทำให้ลูกจ้างมีอิสระมากขึ้นในการทำงานให้สำเร็จ โดยกำหนดบทนิยามของแรงงานทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลในระดับยุโรปเกี่ยวกับสภาพในการทำงาน (Working Condition) เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองและมีสิทธิในประโยชน์เทียบเท่าลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง

กรอบข้อตกลงว่าด้วยการทำงานทางไกล (Framework Agreement on Telework) ได้ให้คำนิยามของการทำงานทางไกลไว้ว่า “การทำงานทางไกล (Telework) เป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการและ/หรือการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ภายใต้บริบทของสัญญาจ้างงานหรือความสัมพันธ์ทางการจ้างงาน ซึ่งสามารถดำเนินการในสถานประกอบการหรือกิจการของนายจ้างได้ แต่จะดำเนินการปฏิบัติงานนอกสถานที่ดังกล่าวเป็นประจำ โดยข้อตกลงนี้ครอบคลุมถึงลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล การทำงานทางไกล หมายถึง บุคคลใด ๆ ที่ปฏิบัติงานในรูปแบบการทำงานทางไกลตามที่ได้กำหนดไว้ดังกล่าวข้างต้น”¹⁴ โดยระบุชัดเจนว่า การทำงานทางไกลต้องเป็นไปตามความสมัครใจ (Voluntary) ของทั้งสองฝ่ายและมุ่งเน้นที่แง่มุมเฉพาะสำหรับการทำงานในระยะไกลจากสถานที่ทำงานแบบดั้งเดิม โดยจะระบุประเด็นสำคัญที่ต้องการการปรับตัวหรือความสนใจเฉพาะ เช่น สภาพการจ้างงาน การปกป้องข้อมูล ความเป็นส่วนตัว

¹² เฟิ่งอ่าง 53.

¹³ EurWORK (เชิงอรรถ 10).

¹⁴ UNICE/UEAPME, CEEP, & ETUC. Framework agreement on Telework. (2002) <https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf> สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2566.

อุปกรณ์ในการทำงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การจัดระบบงาน การพัฒนาฝึกอบรม และสิทธิการมีส่วนร่วม¹⁵

แต่อย่างไรก็ตามก็มีข้อสังเกตว่า การทำงานทางไกล ตามกรอบข้อตกลงว่าด้วยการทำงานทางไกล ที่เกิดขึ้นในปี ค.ศ. 2002 (พ.ศ. 2545) ในความหมายมีลักษณะเป็นการทำงานโดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถปฏิบัติทั้งในและนอกสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง และมีการระบุถึงหน้าที่การทำงานไว้อย่างชัดเจน¹⁶ มีความแตกต่างจากการทำงานทางไกลในปัจจุบัน เนื่องจากเทคโนโลยีในปัจจุบันได้ถูกพัฒนาไปอย่างมาก เช่น ความเร็วของอินเทอร์เน็ตที่สูง การมีแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่เข้ามามีส่วนช่วยในการทำงาน ทำให้วิธีการทำงาน วัฒนธรรมในการทำงาน และบริบทของการทำงานซับซ้อนที่ยิ่งกว่าการทำงานทางไกลสมัยก่อนเป็นอย่างมาก¹⁷

ต่อมาในปี ค.ศ. 2020 (พ.ศ. 2563) เนื่องจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานและได้พัฒนาไปอย่างมาก ทำให้บริบทของการทำงานซับซ้อนที่ยิ่งกว่าการทำงานทางไกลสมัยก่อน จึงได้มีการจัดทำข้อตกลงอิสระในยุโรปโดยใช้ชื่อว่า กรอบข้อตกลงของพันธมิตรทางสังคมยุโรปว่าด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล¹⁸ (European Social Partners Framework Agreement on Digitalization 2020) โดยมีแนวความคิดพื้นฐานมาจากกรอบข้อตกลงว่าด้วยการทำงานทางไกล (Framework Agreement on Telework)¹⁹ ซึ่งได้มีการเพิ่มเติมถึงข้อกำหนดให้เหมาะสมและครอบคลุมถึงการทำงานในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน และบริบทของการทำงานในยุคปัจจุบันที่ได้เปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ทั้งในเรื่องของการทำงานที่ยืดหยุ่นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ วัฒนธรรมในการทำงานที่สามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา (Always on) รวมถึงการทำงานผ่านระบบสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่นายจ้างสามารถใช้อำนาจบังคับบัญชาหรือมีคำสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติงานนอกเวลาการทำงานอย่างไม่เป็นทางการหรือเป็นครั้งคราว อันเป็นการส่งผลกระทบต่อลูกจ้างไม่ว่าในทางด้านกายภาพหรือจิตใจ²⁰ ทำให้ลูกจ้างไม่

¹⁵ Commission of the European Communities, 'Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework', (2008) Brussels, 2.7.2008.SEC (2008) 2178 7.

¹⁶ จิรภัทร ภัทรเศรษฐี (เชิงอรรถ 6) 54.

¹⁷ เฟิ่งอ้าง .

¹⁸ เฟิ่งอ้าง.

¹⁹ เฟิ่งอ้าง.

²⁰ Oscar Vargas Llave and Tina Weber, Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements (Eurofound, pdf, Publications Office of the European Union 2020) อ้างถึงใน จิรภัทร ภัทรเศรษฐี, 'ปัญหาการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างนอกเวลาทำงานปกติผ่านระบบเทคโนโลยีติดต่อสื่อสาร' (การค้นคว้าอิสระ นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2564) 55.

สามารถแยกแยะระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวของลูกจ้างแยกออกจากกันได้ โดย กรอบข้อตกลงของพันธมิตรทางสังคมยุโรปว่าด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบต่อนายจ้างที่ต้องดูแลความปลอดภัยและสุขภาพของลูกจ้างในการทำงาน การเคารพเวลาทำงาน และข้อบังคับในการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลหรือผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ²¹ โดยมีข้อสำคัญที่จะต้องพิจารณา อันได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการหลีกเลี่ยงการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน การไม่ตำหนิลูกจ้างที่ไม่สามารถติดต่อได้ การพิจารณาการยกเลิกการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน การกำหนดเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับในช่วงการทำงานล่วงเวลา การให้นายจ้างและลูกจ้างได้มีโอกาสพูดคุยเกี่ยวกับภาระงานและความก้าวหน้าในอาชีพอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น²²

สำหรับการทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลของสหภาพยุโรป ผู้เขียนจะขอแยกในส่วนของเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกลของสหภาพยุโรป ข้อกำหนดหรือมาตรการที่บังคับใช้กับประเทศสมาชิกที่มีพันธกรณีสำหรับนายจ้างและลูกจ้างในภาคเอกชนที่เป็นประเทศสมาชิกจะต้องปฏิบัติตาม ดังต่อไปนี้

3.1.1 รูปแบบการทำงานทางไกล

การทำงานทางไกลต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ (Voluntary) ของลูกจ้างและนายจ้าง อาจจำเป็นต้องให้มีการทำงานทางไกลเป็นส่วนหนึ่งของรายละเอียดงานเบื้องต้น หรืออาจทำเป็นข้อตกลงร่วมกันเป็นข้อตกลงโดยความสมัครใจกันภายหลัง²³ นอกจากการทำงานทางไกลจะเป็นเรื่องของความสมัครใจร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ข้อตกลงการทำงานทางไกลนี้อาจเป็นส่วนหนึ่งในรายละเอียดการเริ่มการจ้างงาน หรือเป็นการที่นายจ้างเสนอให้ลูกจ้างทำงานทางไกลโดยความสมัครใจในภายหลัง ลูกจ้างสามารถยอมรับหรือปฏิเสธการทำงานทางไกลได้ หากลูกจ้างปฏิเสธการทำงานทางไกลไม่เป็นเหตุแห่งการสิ้นสุดของความสัมพันธ์ในการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อีกทั้งนายจ้างต้องแจ้งถึงการกำหนดข้อตกลงดังกล่าวแก่ลูกจ้างที่ทำงานทางไกล โดยจะต้องเป็นไปตามแนวทางของข้อผูกพันของนายจ้างที่จะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงเงื่อนไขที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงหรือสัญญาในการจ้างงาน (Directive 91/533/EEC)²⁴

²¹ จีรัภัทร ภัทรเศรษฐี (เชิงอรรถ 6) 55.

²² เฟิงอ้าง.

²³ UNICE/UEAPME, CEEP, & ETUC. Framework agreement on Telework (2002) article 2.

²⁴ UNICE/UEAPME, CEEP, & ETUC. Framework agreement on Telework (2002) article 3.

ในข้อตกลงดังกล่าวได้กำหนดให้นายจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบกำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการปกป้องคุ้มครองข้อมูล (Data Protection) ที่ใช้ประมวลผลข้อมูลโดยลูกจ้างที่ทำงานทางไกลเพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ ประกอบกับนายจ้างจะต้องแจ้งและให้ความรู้แก่ลูกจ้าง โดยเฉพาะข้อจำกัดในการใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงโทษที่อาจถูกนำมาใช้ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานทางไกลไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ²⁵ อีกทั้งนายจ้างต้องจัดให้มีระบบคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อเป็นการรับรองว่าลูกจ้างที่ทำงานทางไกลได้รับการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพในเรื่องข้อมูลส่วนบุคคลในบริบทของความสัมพันธ์ในการทำงาน²⁶

3.1.2 ข้อตกลงในการทำงานทางไกล

ตามกรอบข้อตกลงว่าด้วยการทำงานทางไกลของสหภาพยุโรป สำหรับข้อตกลงในการทำงานทางไกล ถือเป็นเรื่องของการกำหนดข้อตกลงของนายจ้าง โดยต้องกำหนดข้อตกลงที่ใช้กับลูกจ้างที่ทำงานทางไกลจะต้องได้รับสิทธิประโยชน์และได้การคุ้มครองตามกฎหมายที่บังคับใช้และข้อตกลงร่วมกัน เช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในที่สถานประกอบการกิจการของนายจ้าง โดยคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของงานทางไกล อาจจำเป็นต้องมีข้อตกลงร่วมหรืออาจทำข้อตกลงเป็นรายบุคคล โดยเฉพาะ²⁷ โดยชั่วโมงสำหรับลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลนั้นให้ปฏิบัติตามในเรื่องแนวปฏิบัติว่าด้านเวลาทำงาน ค.ศ. 2003 (Working Time Directive (WTD, 2003/88/EC)) ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของผู้ใช้แรงงาน กำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยและป้องกันผลกระทบด้านลบในเรื่องของสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน โดยมีขอบเขตบังคับใช้ในทั้งภาครัฐและเอกชน²⁸ ที่เกี่ยวข้องกับ เวลาการทำงาน จำนวนชั่วโมงในการทำงานสูงสุด ช่วงเวลาพักผ่อนขั้นต่ำของลูกจ้างในแต่ละสัปดาห์ การลาพักผ่อนประจำปี หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงานในเวลากลางคืนหรือทำงานเป็นกะ เป็นต้น²⁹

สำหรับในเรื่องของอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการทำงานทางไกล กรอบข้อตกลงดังกล่าวกำหนดว่า นายจ้างและลูกจ้างควรตกลงในเรื่องดังกล่าวให้ชัดเจน แต่ปกติโดยทั่วไปแล้วนายจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันจำเป็นในการทำงานทางไกล อีกทั้งนายจ้างมีความรับผิดชอบตามกฎหมายในประเทศและข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย

²⁵ UNICE/UEAPME, CEEP, & ETUC. Framework agreement on Telework (2002) article 5.

²⁶ ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP & SMEunited Framework Agreement on Digitalization (2020) 12.

²⁷ UNICE/UEAPME, CEEP, & ETUC. Framework agreement on Telework (2002) article 4.

²⁸ DIRECTIVE 2003/88/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL article 1

²⁹ จีรภัทร ภัทรเศรษฐี (เชิงอรรถ 6) 42.

สำหรับการสูญเสียและความเสียหายต่ออุปกรณ์และข้อมูลที่ใช้โดยลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล เว้นแต่ว่าลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลจะใช้อุปกรณ์ของตนเอง³⁰

3.1.3 สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect)

สำหรับสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) ยังไม่ปรากฏในกรอบข้อตกลงว่าด้วยการทำงานทางไกล แต่ก็มีข้อตกลงที่กำหนดไว้ใกล้เคียงกับสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร กล่าวคือ กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ในการปกป้องสุขภาพในการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานทางไกล ตามข้อกำหนด การแนะนำมาตรการเพื่อส่งเสริมการปรับปรุงความปลอดภัยและสุขภาพของลูกจ้างในที่ทำงาน (Framework Directive on Health and Safety at Work (Directive 89/391/EEC)) ข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และตามกฎหมายในประเทศหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างที่ทำงานทางไกล ทราบถึงนโยบายที่เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อตรวจสอบว่ามีการใช้ข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง นายจ้าง ตัวแทนนายจ้าง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงสถานที่ทำงานทางไกลได้ ภายในขอบเขตของกฎหมายในประเทศและข้อตกลงร่วมกัน³¹ นอกจากนี้ นายจ้างควรเคารพในความเป็นส่วนตัวของผู้ที่ทำงานทางไกล หากมีการติดตั้งระบบตรวจสอบในการทำงานทางไกลในรูปแบบใด โดยระบบดังกล่าวจะต้องมีส่วนเหมาะสมกับวัตถุประสงค์กับการทำงานทางไกล ตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยและสุขภาพขั้นต่ำสำหรับการทำงานกับอุปกรณ์หน้าจอแสดงผล (Display Screen Equipment Directive 90/270/EEC)³² ในปัจจุบันสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสารเข้ามามีส่วนในการบังคับใช้แล้ว นายจ้างจะต้องพิจารณานโยบายเกี่ยวกับสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร เพื่อหาวิธีการป้องกันและหลีกเลี่ยงการติดต่อสื่อสารของลูกจ้างนอกเวลาทำงานอีกด้วย³³

3.1.4 สิทธิของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการของนายจ้าง

ลูกจ้างที่ทำงานทางไกล นอกจากจะมีสิทธิและประโยชน์ที่คล้ายคลึงกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างภายใต้กรอบของกฎหมายที่บังคับใช้ ข้อตกลงร่วม (Collective agreement) และกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท ลูกจ้างที่ทำงานทางไกล สามารถที่จะจัดการบริหารเวลาทำงาน จัดการภาระงานและมาตรฐานการปฏิบัติงานของลูกจ้างทำงานทางไกล

³⁰ UNICE/UAPME, CEEP, & ETUC. Framework agreement on Telework (2002) article 7.

³¹ UNICE/UAPME, CEEP, & ETUC. Framework agreement on Telework (2002) article 8.

³² UNICE/UAPME, CEEP, & ETUC. Framework agreement on Telework (2002) article 6.

³³ ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP & SMEUnited Framework Agreement on Digitalization (2020) 10.

เทียบกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง ในทางกลับกันการกำกับควบคุมลูกจ้างที่ทำงานทางไกล นายจ้างมีสิทธิกำหนดภาระงาน เวลาการทำงาน ปฏิบัติตามมาตรฐานการทำงาน มีบทลงโทษในกรณีที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง รวมถึงสามารถติดตามการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ควบคุมกำกับในการทำงาน ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนเหมาะสมกับวัตถุประสงค์กับการทำงานทางไกล³⁴ และเป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรป (General Data Protection Regulation (GDPR))³⁵ พร้อมทั้งดำเนินการใช้มาตรการเพื่อป้องกันไม่ให้ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลแยกออกจากลูกจ้างในสถานประกอบการ เช่น การเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้พบปะกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ การเข้าถึงข้อมูลของบริษัท³⁶ และลูกจ้างที่ทำงานทางไกล สามารถเข้าถึงการฝึกอบรม รวมถึงมีโอกาสในการพัฒนาทักษะอาชีพเช่นเดียวกันโดยอยู่ภายใต้นโยบายการประเมินผลเช่นเดียวกันกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง³⁷ อีกทั้งยังต้องมีมาตรฐานประสิทธิภาพในการทำงานและปริมาณในการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลจะต้องถูกกำหนดไว้โดยเฉพาะและสามารถวัดผลเทียบกับลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง³⁸

นอกจากนี้ ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลจะมีสิทธิและประโยชน์ที่คล้ายคลึงกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้างแล้ว กรอบข้อตกลงดังกล่าวยังกำหนดสิทธิให้ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีสิทธิในการเลือกและเข้าร่วมกับในองค์กรของลูกจ้างหรือกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลสามารถเข้าร่วม มีส่วนร่วมหรือเป็นตัวแทนในเรื่องการตัดสินใจกับองค์กรลูกจ้างหรือกลุ่มต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายสหภาพยุโรปและกฎหมายภายในประเทศได้³⁹ รวมถึงในเรื่องของอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลจะต้องได้รับ

³⁴ UNICE/UAPME, CEEP, & ETUC. Framework agreement on Telework (2002) article 6.

³⁵ ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP & SMEUnited Framework Agreement on Digitalization (2020) 10-12.

³⁶ UNICE/UAPME, CEEP, & ETUC. Framework agreement on Telework (2002) article 9.

³⁷ UNICE/UAPME, CEEP, & ETUC. Framework agreement on Telework (2002) article 10.

³⁸ จีรภัทร ภัทรเศรษฐี (เชิงอรรถ 6) 53.

³⁹ UNICE/UAPME, CEEP, & ETUC. Framework agreement on Telework (2002) article 11.

ความคุ้มครองตามกฎหมายในระดับสหภาพยุโรปและระดับชาติ รวมถึงข้อตกลงร่วม (Collective Agreement)⁴⁰ อีกด้วย

3.1.5 สภาพบังคับและบทกำหนดโทษ

สำหรับในส่วนเรื่องของสภาพบังคับและบทกำหนดโทษ เป็นข้อตกลงหรือนโยบายร่วมกันระหว่างสมาชิกเพียงเท่านั้น เป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการที่ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลจะได้รับความคุ้มครอง มีข้อกำหนดในการทำงานทางไกลที่เป็นแนวทางไว้เพื่อให้เกิดความชัดเจน ทั้งในเรื่องกำหนดเวลาการทำงาน เวลาพัก การมอบหมายงานให้ลูกจ้าง การปกป้องคุ้มครองข้อมูล การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่าง ๆ สิทธิในความเป็นส่วนตัว สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อ สิทธิในการเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านแรงงานสัมพันธ์ รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นใดที่ลูกจ้างควรจะได้รับ เทียบเท่าในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างนั้น แต่อย่างไรก็ดี ไม่มีสภาพบังคับแต่อย่างใด จึงมีความแตกต่างกันตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในแต่ละเรื่อง หรือตามระเบียบข้อบังคับหรือตามกฎหมายภายในของประเทศสมาชิก

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า กรอบข้อตกลงว่าด้วยการทำงานทางไกล (Framework Agreement on Telework) และกรอบข้อตกลงว่าด้วยการใช้เทคโนโลยีแบบดิจิทัล (Framework Agreement on Digitalization) เป็นข้อตกลงอิสระ ที่เกิดจากการร่วมมือขององค์กรเอกชนได้รวบรวมและรับรองหลักการสำคัญบางประการดังที่กล่าวไว้ข้างต้น เป็นการสร้างมาตรฐานขั้นต่ำและการคุ้มครองของลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเวลาทำงาน ชั่วโมงการทำงานสูงสุด เวลาพัก ความชัดเจนแน่นอนที่อาจคาดหมายได้ในการปฏิบัติงาน⁴¹ ข้อตกลงร่วมกันที่เกิดจากการสมัครใจ สิทธิของลูกจ้างที่เท่าเทียมกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง รวมถึงสิทธิในด้านแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น ซึ่งเป็นการวางรากฐานให้ประเทศสมาชิกของสหภาพยุโรป สามารถพัฒนากลยุทธ์และนำไปใช้ในการบริหารจัดการ การทำงานทางไกลของตนเองได้ โดยสร้างจากหลักการพื้นฐานเหล่านี้ ไม่มีสภาพบังคับและบทกำหนดโทษอันเป็นข้อตกลงอย่างกว้าง เพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำไปปรับใช้ในการกำหนดข้อตกลงในการทำงานทางไกลในอนาคต สำหรับมาตรการทางหรือบัญญัติเป็นกฎหมายภายในประเทศของสมาชิกที่ได้กำหนดย่อมมีกลไกในการบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีลักษณะเป็นการควบคุมและกำหนดขอบเขตไว้อย่างชัดเจน หากนายจ้างใช้อำนาจบัญชา หรือจัดทำข้อตกลงเป็นการอันฝ่าฝืนต่อ

⁴⁰ ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP & SMEUnited Framework Agreement on Digitalization (2020) อ้างถึงใน จิรภัทร ภัทรเศรษฐี, 'ปัญหาการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างนอกเวลาทำงานปกติผ่านระบบเทคโนโลยีติดต่อสื่อสาร' (การค้นคว้าอิสระ นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2564) 53.

⁴¹ จิรภัทร ภัทรเศรษฐี (เชิงอรรถ 6) 56.

หลักเกณฑ์ทางกฎหมายที่ได้บัญญัติไว้แล้ว ย่อมเป็นการใช้อำนาจบังคับบัญชาและข้อตกลงที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรืออาจบังคับได้เพียงบางส่วน เป็นเรื่องในแต่ละกรณีไป

3.2 สาธารณรัฐฝรั่งเศส

ตามหลักกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศส ประมวลกฎหมายแรงงาน (Code du travail) ประกอบไปด้วยบทบัญญัติ กฎเกณฑ์ และกลุ่กฎีกา ที่กำหนดสิทธิบางประการของนายจ้าง และลูกจ้าง และกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับการจ้างงาน⁴² บทบัญญัติที่ให้นายจ้างออกข้อบังคับที่บังคับใช้กับลูกจ้างในกิจการหรือสถานประกอบการของนายจ้าง ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับกฎ ข้อบังคับ และระเบียบการทำงานของลูกจ้าง วินัยการทำงาน รวมถึงการกำหนดบทลงโทษสำหรับลูกจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม⁴³

ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จะถูกกำหนดด้วยข้อสัญญา ข้อตกลงร่วม และบทบัญญัติทางกฎหมาย จึงต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างแรงงาน ข้อตกลงร่วมที่ให้นายจ้างเข้าร่วมจึงมีผลให้นายจ้างผูกพันตามข้อตกลง การออกระเบียบข้อบังคับของนายจ้างต้องมีความเหมาะสม ไม่จำกัดสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างมากเกินไป⁴⁴ และต้องไม่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงาน ที่เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองแรงงาน⁴⁵

ในส่วนการทำงานทางไกลของสาธารณรัฐฝรั่งเศส ก่อนที่จะนำเรื่องการทำงานทางไกลมาเป็นบทบัญญัติทางกฎหมายนั้น ได้รับอิทธิพลแนวคิดและหลักการส่วนหนึ่งมาจาก กรอบข้อตกลงว่าด้วยการทำงานทางไกล (Framework Agreement on Telework)⁴⁶ โดยเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม

⁴² Joël Grangé, employment law overview FRANCE 2019-2020 (L&E GLOBAL, pdf, nopublisher 2020) อ้างถึงใน จิรภัทร ภัทรเศรณี, 'ปัญหาการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างนอกเวลาทำงานปกติผ่านระบบเทคโนโลยีติดต่อสื่อสาร' (การค้นคว้าอิสระ นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2564) 59.

⁴³ จิรภัทร ภัทรเศรณี, (เชิงอรรถ 6) 59.

⁴⁴ Code du travail Article L1321-1 อ้างถึงใน จิรภัทร ภัทรเศรณี, 'ปัญหาการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างนอกเวลาทำงานปกติผ่านระบบเทคโนโลยีติดต่อสื่อสาร' (การค้นคว้าอิสระ นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2564) 60.

⁴⁵ จิรภัทร ภัทรเศรณี, (เชิงอรรถ 6) 60.

⁴⁶ Centre d'Analyse Stratégique (2009). Le développement du télétravail dans la société numérique de demain, office of the prime minister of France, Paris cited in Robert Alan Lewis, Telework: the experiences of teleworkers, their non-teleworking colleagues and their line managers at the Conseil General du Finistere A thesis to The University of Gloucestershire (2012) 23.

พ.ศ. 2548 (ค.ศ. 2005) สมาพันธ์สหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้างของฝรั่งเศสได้บรรลุข้อตกลงสนธิสัญญาข้อตกลงระหว่างอาชีพในระดับชาติ (Accord National Interprofessionnel (ANI)) เกี่ยวกับการทำงานทางไกล (Télétravail) (ASET0551387M)⁴⁷⁴⁸ โดยข้อตกลงดังกล่าวได้กำหนดการทำงานทางไกลเป็น “รูปแบบของการกำหนดรูปแบบและ/หรือการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศภายใต้สัญญาหรือความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ซึ่งงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ที่สถานที่ทำงานของนายจ้างจะถูกดำเนินการอยู่นอกสถานที่เหล่านั้นอย่างสม่ำเสมอ”⁴⁹ อีกทั้งในการทำงานทางไกลจะต้องเป็นไปโดย “ความสมัครใจของลูกจ้างและนายจ้าง”⁵⁰ และถ้าการทำงานทางไกลไม่ใช่เงื่อนไขของการจัดหางานจะต้องจัดการในลักษณะ “ข้อตกลงเพิ่มเติมในสัญญา”⁵¹ ในกรณีที่ลูกจ้างเลือกที่จะทำงานทางไกล ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลจะได้รับความสำคัญให้กลับเข้ามาทำงานในตำแหน่งใหม่ โดยไม่ต้องทำงานทางไกล ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับคุณสมบัติและทักษะทางวิชาชีพของลูกจ้าง อีกทั้งจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงความพร้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้น”⁵² แต่อย่างไรก็ดีเป็นการลงนามและบังคับใช้ระหว่างเอกชนผู้ลงนามในข้อตกลงเพียงเท่านั้น ไม่ใช่เป็นการบังคับใช้โดยทั่วไป

ต่อมาในปี พ.ศ. 2555 (ค.ศ. 2012) สาธารณรัฐฝรั่งเศส ได้บัญญัติและรองรับสิทธิทางกฎหมายในการทำงานทางไกล (Télétravail) เป็นครั้งแรกที่บังคับใช้กับภาคเอกชนเป็นการทั่วไป ซึ่งอยู่ในมาตรา L1222-9 ถึง มาตรา L1222-11⁵³ และได้มีการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องการ

⁴⁷ Radu MARIN, 'Implementation of Telework in the European Union' (2021) Journal of Human Resources Management Research 4-5 <<https://ibimapublishing.com/articles/JHRMR/2021/857780/857780.pdf>> สืบค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2566.

⁴⁸ Accord national interprofessionnel TÉLÉTRAVAIL (ASET0551387M) 2005.

⁴⁹ Eurofound, 'National intersectoral agreement reached on telework' (Eurofound 26 October 2005) <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2005/national-intersectoral-agreement-reached-on-telework> > สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2566.

⁵⁰ Accord national interprofessionnel TÉLÉTRAVAIL (ASET0551387M) 2005.

⁵¹ เพิ่งอ้าง.

⁵² เพิ่งอ้าง.

⁵³ *โดยผลของรัฐบัญญัติเลขที่ n°2012-387 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2555 - ข้อ 46 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 24 มีนาคม 2555.

ทำงานทางไกล เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานทางไกลที่เปลี่ยนไปหลายครั้ง⁵⁴ รวมถึงข้อตกลงระหว่างอาชีพในระดับชาติ (Accord National Interprofessionnel (ANI))⁵⁵ ก็ได้มีการปรับปรุงให้สอดคล้องเข้ากับบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องของการทำงานทางไกลมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งในเรื่องบทบัญญัติทางกฎหมายของสาธารณรัฐฝรั่งเศสที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการทำงานทางไกล ผู้เขียนจะขอแยกในส่วนของเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับบังคับใช้นายจ้างและลูกจ้างในภาคเอกชน ซึ่งจะต้องปฏิบัติตาม ดังต่อไปนี้

3.2.1 รูปแบบการทำงานทางไกล

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศส (Code du travail) ได้รองรับสถานะและได้ให้สิทธิความคุ้มครองสำหรับลูกจ้างที่ทำงานทางไกลตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ได้ให้ลูกจ้างทำงานทางไกล โดยมาตรา L1222-9 วรรค 1 ได้ให้นิยามความหมายของรูปแบบการทำงานทางไกล คือ “รูปแบบของการปฏิบัติงานรูปแบบหนึ่งที่ยกเว้นให้ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานในสถานที่อื่นโดยมีต้องเข้ามาปฏิบัติงานสถานที่ทำงาน โดยผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร”⁵⁶ ในการทำข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานทางไกลจะต้องเป็นไปตามความสมัครใจทั้งสองฝ่าย เป็นข้อตกลงร่วมกัน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน ลูกจ้างจะตกลงเพียงฝ่ายเดียวไม่ได้ ซึ่งศาลฎีกาของสาธารณรัฐฝรั่งเศสเคยตัดสินว่า ลูกจ้างไม่สามารถใช้ประโยชน์จากกฎหมายว่าด้วยการทำงานทางไกลเพียงฝ่ายเดียว โดยที่ไม่มีข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการใช้การทำงานทางไกล ที่อ้างว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ควรได้รับค่าใช้จ่ายจากนายจ้าง⁵⁷

⁵⁴ มาตรา L1222-9 มีการปรับปรุงเพิ่มเติมทั้งหมด 5 ครั้ง โดยครั้งล่าสุดแก้ไขโดยผลของรัฐธรรมนูญคดีเลขที่ n°2023-622 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2566 - ข้อ 3 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 21 กรกฎาคม 2566 ส่วนมาตรา L1222-10 มาตรา L1222-11 มีการปรับปรุงแก้ไข 1 ครั้ง โดยการแก้ไขผลของรัฐธรรมนูญคดีเลขที่ 2017-1387 ลงวันที่ 22 กันยายน 2560 - ข้อ 21 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 24 กันยายน 2560.

⁵⁵ Legifrance, Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre réussie du télétravail <https://www.legifrance.gouv.fr/conv_col/id/KALITEXT000043562007> สืบค้นเมื่อ 24 สิงหาคม 2566.

⁵⁶ ตรีเนตร สาระพงษ์, การทำงานทางไกล และสิทธิชะงัดขาดการสื่อสารนอกเวลางาน (โรงพิมพ์เดือนตุลา 2566) 15 .

⁵⁷ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 17 février 2021, 19-13.783 19-13.855, Inédit cited in France: An Employee Cannot Unilaterally Choose To Telework: A New Ruling From France

ในกรณีของลูกจ้างผู้พิการ ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ ลูกจ้างที่ดูแลบุตร บุพการี หรือบุคคลใกล้ชิดในครอบครัว กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้ลูกจ้าง กลุ่มดังกล่าวเริ่มหรือเข้าถึงรูปแบบทำงานทางไกล โดยให้สอดคล้องกับคุณสมบัติลูกจ้างผู้พิการ ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ ลูกจ้างที่ดูแลบุตร บุพการี หรือบุคคลใกล้ชิดในครอบครัวนั้น สำหรับลูกจ้างผู้พิการ ที่ทำงานทางไกล นายจ้างต้องแน่ใจว่าโปรแกรมที่ติดตั้งในอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ของลูกจ้างผู้พิการ จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามลักษณะของการทำงาน สามารถเข้าถึงได้โดยการทำงานทางไกล และการที่นายจ้างปฏิเสธการใช้มาตรการดังกล่าวอาจถือได้ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ^{58 59} แต่อย่างไรก็ดี ในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงร่วมกันหรือระเบียบข้อบังคับการทำงาน เมื่อมีการร้องขอให้ทำงานทางไกลโดย ลูกจ้างผู้พิการ⁶⁰ ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ หรือลูกจ้างที่ดูแลบุตร บุพการี หรือบุคคลใกล้ชิดในครอบครัว นายจ้างจะต้องตกลงกับลูกจ้างโดยการทำข้อตกลงในการทำงานทางไกลอย่างเป็นทางการไม่ว่า จะด้วยวิธีการใดก็ตามที่กฎหมายระบุไว้ ในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถให้ลูกจ้างกลุ่มดังกล่าวปฏิบัติงาน ในรูปแบบการทำงานทางไกลได้ นายจ้างจะต้องให้เหตุผลในการปฏิเสธที่เหมาะสม อย่างเป็นทางการ ในกรณีที่ปฏิเสธการทำงานทางไกลของลูกจ้างกลุ่มดังกล่าว⁶¹

ในการทำงานทางไกล กรณีนายจ้างปฏิเสธที่จะให้สิทธิในการทำงานทางไกล แก่ลูกจ้างที่มีตำแหน่งซึ่งสามารถทำงานทางไกลตามข้อตกลงร่วมกันระเบียบข้อบังคับหรือในกรณีที่ ไม่มีข้อตกลงดังกล่าว นายจ้างต้องให้เหตุผลสำหรับการปฏิเสธในการทำงานทางไกลของลูกจ้างนั้น⁶² หรือในกรณีที่นายจ้างประสงค์ให้ลูกจ้างทำงานทางไกล แต่ลูกจ้างปฏิเสธไม่รับทำงานในรูปแบบการ ทำงานทางไกล ก็ไม่เป็นสาเหตุที่นายจ้างในการที่จะลงโทษหรือเลิกจ้างลูกจ้างรายนั้น⁶³ แต่อย่างไรก็ดี กฎหมายดังกล่าวก็ได้ให้อำนาจนายจ้างสามารถพิจารณาปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับ ลูกจ้างทำงานทางไกลได้ โดยไม่ต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างก่อน แต่จะต้องเป็นกรณีที่มี พฤติการณ์พิเศษอันเกิดจากการสภาพอากาศที่เป็นมลพิษ การคุกคามของโรคระบาดหรือในกรณีที่

(2021) <<https://www.mondaq.com/france/employee-rights-labour-relations/1050294/an-employee-cannot-unilaterally-choose-to-telework-a-new-ruling-from-france> > สืบค้นเมื่อ 17 มกราคม 2566.

⁵⁸ Code du travail Article L5213-6.

⁵⁹ Code du travail Article L1133-3.

⁶⁰ Code du travail Article L5212-13

⁶¹ Code du travail Article L1222-9 .

⁶² Code du travail Article L1222-9 iii.

⁶³ Code du travail Article L1222-9 iii. อ้างถึงใน ศุภศิษย์ ทวีแจ่มทรัพย์, *กฎหมายแรงงาน* (วิญญูชน 2566) 39.

เกิดเหตุสุดวิสัย (Force Majeure) โดยคำนึงถึงความจำเป็นเพื่อให้กิจการของนายจ้างนั้น ดำเนินการต่อไปได้ นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างปรับรูปแบบเป็นการทำงานทางไกลได้โดยไม่ต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างแต่อย่างใด อีกทั้งนายจ้างจะต้องให้ความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานต่อลูกจ้างในการทำงานทางไกล⁶⁴อีกด้วย

3.2.2 ข้อตกลงการทำงานทางไกล

ก่อนการทำข้อตกลงในการทำงานทางไกล หากนายจ้างมีความจำเป็นต้องให้ลูกจ้างทำงานทางไกล นอกเหนือจากข้อตกลงตามกฎหมายทั่วไปที่มีต่อลูกจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงข้อจำกัดใด ๆ ในการใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศหรือบริการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ และการลงโทษในกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าว อีกทั้งลูกจ้างที่ทำงานทางไกลจะได้รับความสำคัญให้กลับเข้ามาทำงานในตำแหน่งใหม่โดยไม่ต้องทำงานทางไกล ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับคุณสมบัติและทักษะทางวิชาชีพของลูกจ้าง และจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงความพร้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้น รวมถึงจัดให้มีการสัมภาษณ์ประจำปีซึ่งเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขข้อตกลงในการทำงานของลูกจ้างและภาระงานของลูกจ้างไว้โดยเฉพาะ⁶⁵ ซึ่งหากนายจ้างได้ตกลงกับลูกจ้าง ให้ลูกจ้างทำงานทางไกลหรือมีความจำเป็นเนื่องจากเหตุพิเศษอันเกิดจากสภาพอากาศที่เป็นมลพิษ การคุกคามของโรคระบาดหรือในกรณีที่เกิดเหตุสุดวิสัย

ในการทำข้อตกลงในการทำงานทางไกล ไม่ว่าจะมีส่วนตกลงร่วมที่ใช้บังคับหรือไม่ กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างจะต้องจัดทำข้อตกลงในการทำงานทางไกล โดยในข้อตกลงที่ร่างขึ้น นายจ้างจะต้องระบุถึง⁶⁶ ⁶⁷ เรื่องดังต่อไปนี้

1) **ข้อตกลงสำหรับการเปลี่ยนไปใช้การทำงานทางไกล โดยเฉพาะในกรณีที่เกิดสภาวะมลพิษที่ทำให้ความเสี่ยงแก่สุขภาพเพิ่มขึ้น และการกลับเข้ามาทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง** นายจ้างที่ประสงค์ให้ลูกจ้างทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำข้อตกลงให้ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานหรือที่อื่น ๆ ใดของนายจ้าง ที่จะเปลี่ยนไปในรูปแบบการทำงานทางไกล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่การเกิดภาวะมลพิษหรือสภาวะที่ทำให้เกิดความเสี่ยงแก่สุขภาพของลูกจ้างเพิ่มขึ้น⁶⁸ อีกทั้งจะต้องระบุถึงข้อตกลง

⁶⁴ Code du travail Article L1222-11.

⁶⁵ Code du travail Article L1222-10.

⁶⁶ Code du travail Article L1222-9 ii.

⁶⁷ CFTC IBM, ' 33. Le télétravail' <<https://www.cftc-ibm.fr/autres-mesures/c/0/i/22235305/33-le-teletravail>> สืบค้นเมื่อ 27 มกราคม 2566.

⁶⁸ Code de l'environnement Article L223-1.

และวิธีการเปลี่ยนไปเป็นรูปแบบการทำงานทางไกลและในข้อตกลงยังต้องระบุถึงหลักเกณฑ์และวิธีการให้ลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง

2) วิธีการยอมรับเงื่อนไขของลูกจ้างในการทำงานทางไกล นายจ้างจะต้องตกลงรูปแบบการทำงานทางไกลและข้อตกลงนั้นต้องระบุถึงวิธีการยอมรับเงื่อนไขของลูกจ้างในการทำงานรูปแบบการทำงานทางไกล ซึ่งเป็นหน้าที่ของนายจ้างในการกำหนดข้อตกลง โดยการตกลงนั้นจะต้องเป็นการตกลงโดยความสมัครใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้างผู้ที่จะทำงานทางไกล

3) การกำหนดควบคุมเวลาการทำงานและปริมาณการทำงาน ในการทำงานรูปแบบการทำงานทางไกล กฎหมายได้กำหนดเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับการควบคุมเวลาการทำงาน โดยอย่างน้อยต้องไม่ต่ำกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน อันเป็นกฎหมายที่กำหนดเรื่องมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standard) ในการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงานปกติ นายจ้างอาจกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติได้ไม่เกิน 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์⁶⁹ และไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อวัน⁷⁰ ทั้งนี้เมื่อรวมชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลาแล้วจะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์⁷¹ และจำนวนชั่วโมงในการทำงานเฉลี่ยในช่วง 12 สัปดาห์จะต้องไม่เกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์⁷² กรณีเกิน 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในช่วงเวลาที่กำหนดในข้อตกลงรวมหรือเกินกว่า 1,607 ชั่วโมงต่อปี จะถูกกำหนดให้เป็นการทำงานล่วงเวลา ซึ่งจำนวนการทำงานล่วงเวลาสูงสุดอาจถูกกำหนดโดยข้อตกลงภายในหรือข้อตกลงร่วม กรณีไม่มีข้อตกลงดังกล่าว กฎหมายกำหนดให้มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 220 ชั่วโมงต่อปี⁷³

กรณีวันหยุดนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานเกินสัปดาห์ละ 6 วัน⁷⁴ โดยกำหนดวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์⁷⁵ นายจ้างไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ เว้นแต่มีเหตุฉุกเฉินอย่างยิ่ง⁷⁶ เช่น การซ่อมแซมบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (Preventive maintenance) หรือกรณีที่

⁶⁹ Code du travail Article L3121-27.

⁷⁰ Code du travail Article L3121-18.

⁷¹ Code du travail Article L3121-20.

⁷² Code du travail Article L3121-22.

⁷³ Code du travail Article D3121-24 อ้างถึงใน จิรภัทร ภัทรเศรณี, 'ปัญหาการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างนอกเวลาทำงานปกติผ่านระบบเทคโนโลยีติดต่อสื่อสาร' (การค้นคว้าอิสระ นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2564) 70.

⁷⁴ Code du travail Article L3132-1.

⁷⁵ Code du travail Article L3132-3.

⁷⁶ Code du travail Article L3132-4.

ซ่อมแซมและป้องกันเซิร์ฟเวอร์ (Sever) ของสถานประกอบการเพื่อป้องกันการโดนเจาะระบบ (Hack Defender)

สำหรับกรณีเวลาพัก นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานอย่างน้อย 20 นาทีติดต่อกันเมื่อลูกจ้างได้ทำงานครบ 6 ชั่วโมง⁷⁷ และมีสิทธิในการพักผ่อนประจำวันอย่างน้อย 11 ชั่วโมงและไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง ติดต่อกันต่อสัปดาห์⁷⁸

นอกจากนี้หากนายจ้าง มีการร้องขอให้ลูกจ้างปฏิบัติงานเกิดขึ้นในเวลากลางคืน เป็นงานที่ทำในช่วงเวลาอย่างน้อย 9 ชั่วโมงติดต่อกัน รวมถึงช่วงเวลาตอน 00.00 นาฬิกา ถึง 05.00 นาฬิกา ถือเป็นงานกลางคืน (งานกลางคืนเริ่มไม่ช้ากว่า 21.00 นาฬิกา และสิ้นสุดไม่เกิน 7.00 นาฬิกา)⁷⁹

4) การกำหนดช่วงเวลาที่นายจ้างสามารถติดต่อกับลูกจ้างในการทำงานทางไกลได้

กฎหมายดังกล่าวกำหนดให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้าง เกี่ยวกับการกำหนดช่วงเวลาที่นายจ้าง ตัวแทนนายจ้าง ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง ให้สามารถติดต่อกับลูกจ้างที่ทำงานทางไกลได้ เช่น กำหนดให้นายจ้างสามารถติดต่อกับลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในรูปแบบการทำงานทางไกลได้ตั้งแต่เวลา 8.30 นาฬิกา ถึงเวลา 15.30 นาฬิกา เป็นต้น

5) ข้อตกลงการทำงานทางไกลสำหรับลูกจ้างผู้พิการ ในกรณีของลูกจ้างผู้พิการ

ที่ทำงานทางไกล กฎหมายได้กำหนดข้อตกลง เพื่อเป็นการรับประกันการปฏิบัติตามหลักการของการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันเกี่ยวกับลูกจ้างผู้พิการ อีกทั้งนายจ้างยังต้องอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงอุปกรณ์เกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างผู้พิการสามารถเข้าถึงได้โดยการทำงานทางไกล⁸⁰ ซึ่งนายจ้างอาจใช้มาตรการหรือวิธีการที่เหมาะสมกับลูกจ้างผู้พิการที่ทำงานทางไกล

6) ข้อตกลงและเงื่อนไขในการทำงานทางไกลสำหรับลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ ในกรณีที่

ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ หากเป็นไปได้ นายจ้างอาจกำหนดข้อตกลงการทำงานทางไกลต้องมีข้อกำหนดและเงื่อนไขที่เหมาะสม เพื่อให้ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์สามารถทำงานทางไกลได้⁸¹ เช่น การกำหนดให้ลูกจ้างเริ่มปฏิบัติงานรูปแบบการทำงานทางไกลในช่วงระหว่างที่ตั้งครรภ์ และหลังจากคลอดและพักฟื้นจะ

⁷⁷ Code du travail Article L3121-16.

⁷⁸ Code du travail Article L3132-2.

⁷⁹ Code du travail Article L3122-2.

⁸⁰ Code du travail Article L5213-6.

⁸¹ Steve Farrugia and Sylvie Girbal, 'France: New gender equality requirements for employers' (WTW, 31 January 2022) < <https://www.wtwco.com/en-gb/insights/2022/01/france-new-gender-equality-requirements-for-employers> > สืบค้นเมื่อ 31 กรกฎาคม 2566.

กลับมาปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างในตำแหน่งเดิม ทั้งนี้ นายจ้างอาจใช้มาตรการหรือวิธีการที่เหมาะสมกับลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ ในการทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล

7) ข้อตกลงและเงื่อนไขในการทำงานทางไกลสำหรับลูกจ้างที่ดูแลบุตร บุพการี หรือบุคคลใกล้ชิดในครอบครัว ในกรณีของลูกจ้างที่มีภาระการดูแลบุตร บิดามารดา หรือบุคคลใกล้ชิดในครอบครัว กฎหมายได้กำหนดให้สามารถมีข้อตกลงและเงื่อนไขสำหรับที่ลูกจ้างสามารถเข้าถึงการทำงานทางไกลจากความจำเป็นดังกล่าวได้

นอกจากนี้ รูปแบบหรือข้อตกลงในการทำงานทางไกลจะต้องเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง⁸² โดยความสมัครใจทั้งสองฝ่าย ในกรณีที่ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้จัดทำข้อตกลงสำหรับรูปแบบการทำงานทางไกลเองโดยไม่ได้เกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ข้อตกลงดังกล่าวจะต้องจัดทำหลังจากผ่านการปรึกษาหารือกับคณะกรรมการสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Committee (ESC)) หากมี⁸³

ดังนั้น จากข้อตกลงในการทำงานทางไกลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เป็นข้อตกลงที่กฎหมายให้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า นายจ้างจะต้องจัดทำข้อตกลงเพื่อให้ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลได้รับสิทธิและความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการกำหนดข้อตกลงการทำงานทางไกล แต่การจัดทำและกำหนดข้อตกลงก็ไม่ได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด แต่จะต้องไม่กำหนดหรือตกลงให้ต่ำกว่าระเบียบ ข้อบังคับ หรือที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ หากนายจ้างจะจัดทำข้อตกลงให้ลูกจ้างตกลงในการทำงานทางไกล ให้ได้สิทธิมากกว่าตามที่กฎหมายระบุไว้ก็สามารถทำได้ ซึ่งอยู่ที่การตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

3.2.3 สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect)

การที่ข้อตกลงการทำงานทางไกล ได้กำหนดช่วงเวลาที่นายจ้างสามารถติดต่อกับลูกจ้างสำหรับการทำงานปกตินอกเหนือเวลาทำงานปกติ ลูกจ้างย่อมมีสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสารจากนายจ้างได้ ตามที่นายจ้างได้ตกลงไว้ในข้อตกลงการทำงานทางไกล แต่อย่างไรก็ดีหากลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างไม่ได้ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล ลูกจ้างมีสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสารได้โดยจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดไว้ กล่าวคือ ในเรื่องของสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) กฎหมายได้

⁸² Code du travail Article L1222-9.

⁸³ Code du travail Article L1222-9

กำหนดให้สถานประกอบการหรือกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน ขึ้นไปต้องทำความตกลงกันระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง⁸⁴ สหภาพแรงงานกับนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานกับองค์กรของนายจ้าง โดยจะต้องถูกกำหนดผ่านข้อตกลงเจรจาร่วมกันอย่างไม่มีเงื่อนไข⁸⁵ ต้องทำข้อตกลงประจำปี ความเท่าเทียมในการทำงานในอาชีพและคุณภาพชีวิตในการทำงาน และต้องพิจารณาถึงสิทธิในการ ตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร โดยให้ลูกจ้างได้มีสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อได้อย่างเต็มที่ จะต้องมีการฝึกอบรมในการควบคุมการใช้เครื่องมือการสื่อสารดิจิทัล (Digital Communication Tools) เพื่อให้มั่นใจว่า มีการปฏิบัติตามช่วงเวลาพักและการลา ตลอดจนชีวิตส่วนตัวและครอบครัว กรณีไม่มีข้อตกลง นายจ้างจะต้องทำระเบียบข้อบังคับ หลังการที่ปรึกษาคณะกรรมการสังคมและเศรษฐกิจ โดยกำหนด วิธีการใช้สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสารและจัดให้มีนำไปใช้งานสำหรับลูกจ้าง ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร รวมถึงการฝึกอบรมและการทราบถึงการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม^{86 87} ทั้งนี้ บทบัญญัติดังกล่าวก็ไม่ได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด โดยกำหนดให้มีเพียงการเจรจาและ ทำข้อตกลงประจำปีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างพิจารณาและ กำหนดขอบเขตการติดต่อสื่อสารและการทำงานผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างชัดเจนและความ สมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิต ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของกิจการของนายจ้าง⁸⁸ แต่อย่างไรก็ดี ในเรื่องของสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร ศาลฎีกาของสาธารณรัฐฝรั่งเศส ได้มี คำพิพากษาให้บริษัท Rentokil Initial จ่ายเงินจำนวน 60,000 ยูโร แก่อดีตพนักงานรายหนึ่ง เนื่องจากละเมิดสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร⁸⁹ นับเป็นกรณีแรกที่เกิดขึ้นหลังจากมีการเริ่มจาก การบังคับใช้สิทธิตัดการเชื่อมต่อสื่อสารในระบบกฎหมายฝรั่งเศส⁹⁰

ดังนั้น หากให้ลูกจ้างทำงานทางไกล ย่อมมีสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร ตามข้อตกลงที่ให้นายจ้างติดต่อกับลูกจ้างในการทำงานทางไกลได้ ส่วนกรณีลูกจ้างที่ทำงานทางไกล กับสถานประกอบการหรือกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 50 คน ลูกจ้างที่ทำงานให้สถานประกอบการ

⁸⁴ Code du travail Article L2242-8.

⁸⁵ Tanawat Piyarattanakunakorn, 'EMPLOYEES' RIGHT TO DISCONNECTION OUTSIDE WORKING HOURS' (Thesis Master of Laws in Business Laws Thammasat University 2022) 32.

⁸⁶ Code du travail Article L2242-17 sub article 7.

⁸⁷ จิรภัทร ภัทรเศรษฐี (เชิงอรรถ 6) 61-62.

⁸⁸ เพิ่งอ้าง.

⁸⁹ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 juillet 2018, 17-13.029.

⁹⁰ Szymon Kubiak and Katarzyna Magnuska, 'The right to disconnect: Real relief for employees or just additional obligations for employers?' (LEXOLOGY, 17 June 2021) <<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=0046625c-4767-4584-a6e8-9c204d38a330>> สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2566.

หรือกิจการ สามารถนำหลักการดังกล่าวไปปรับใช้ได้ ทั้งในรูปแบบของข้อตกลงร่วมในระดับกิจการ และข้อตกลงร่วมระหว่างกิจการ⁹¹ แต่อย่างไรก็ดีหากสถานประกอบการหรือกิจการของนายจ้าง มีมากกว่า 50 คน ขึ้นไป สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสารสำหรับลูกจ้างที่ทำงานทางไกลย่อมได้จากการทำข้อตกลงเจรจาพร้อมกันตามกฎหมายที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้

3.2.4 สิทธิของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการของนายจ้าง

ในการทำงานทางไกลของลูกจ้าง กฎหมายได้รองรับลูกจ้างที่ทำงานทางไกล ก็มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง รวมถึงสิทธิได้รับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ตามกฎหมาย ซึ่งรวมไปถึงลูกจ้างที่ทำงานทางไกล ในเรื่องของอุปกรณ์การทำงาน อาจเป็นทรัพย์สินของลูกจ้างหรือนายจ้างเป็นผู้จัดหาให้⁹² อย่างไรก็ตาม เมื่อนายจ้างกำหนดให้ทำงานจากที่บ้าน โดยหลักการแล้วนายจ้างจะต้องเป็นผู้จัดหาเครื่องมือที่และออกค่าใช้จ่ายจำเป็นให้กับลูกจ้างในการทำงานทางไกล ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำงานที่เกิดขึ้นจากการที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างแรงงานเพื่อประโยชน์อันจำเป็นให้กับกิจการของนายจ้าง โดยในการทำงานให้กับกิจการของนายจ้างแล้วเกิดค่าใช้จ่ายในการทำงานนั้น ศาลฎีกาของสาธารณรัฐฝรั่งเศสได้กล่าวถึงในเรื่องค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงานไว้ว่า ค่าใช้จ่ายในการทำงานที่ลูกจ้างได้แสดงให้เห็นว่าได้เกิดขึ้นเนื่องจากวัตถุประสงค์ในการทำงานและเพื่อประโยชน์อันจำเป็นให้กับกิจการของนายจ้าง นายจ้างจะต้องชำระคืนค่าใช้จ่ายดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง⁹³ ดังนั้น ค่าใช้จ่ายอันจำเป็นเกี่ยวกับการทำงานทางไกล จึงขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างถึงการกำหนดค่าใช้จ่ายอันจำเป็นเนื่องมาจากการทำงานทางไกล หากไม่ได้ตกลงกันไว้ นายจ้างจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายอันจำเป็นเกี่ยวกับการทำงานเพื่อประโยชน์อันจำเป็นให้กับกิจการของนายจ้าง อีกทั้งในกรณีที่ลูกจ้างเกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงานทางไกล ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใด ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างโดยการปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้าง

⁹¹ Oscar Vargas-Llave, Tina Weber and Matteo Avogaro, 'Industrial relations Right to disconnect in the 27 EU Member States' (Submitted to European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) 2020) 13-14 อ้างถึงใน จิรภัทร ภัทรเศรษฐี, 'ปัญหาการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างนอกเวลาทำงานปกติผ่านระบบเทคโนโลยีติดต่อสื่อสาร' (การค้นคว้าอิสระนิติศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2564) 63.

⁹² legifrance, 'Télétravail dans le secteur privé' (03 october 2023) <<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13851>> สืบค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2567.

⁹³ Cour de cassation (cass. soc, 25 février 1998, n° 95-44096) cited in Ludovique Clavreul, 'Le coût des tests de dépistage de la Covid-19 doivent-ils être pris en charge par l'employeur ?' (02 November 2021) <<https://www.lexbase.fr/article-juridique/73720606-pratiqueprofessionnellelecoutdestestsdedepistagedelacovid19doiventilsetreprisesencha>> สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2566.

หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าเป็นอุบัติเหตุที่เกิดจากในการทำงานที่จ้างนั้น⁹⁴

นอกจากลูกจ้างที่ทำงานทางไกลจะได้รับสิทธิมีข้อผูกพันตามกฎหมายแรงงานที่บังคับใช้ทั่วไปเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง กฎหมายยังได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานทางไกล นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงข้อจำกัดใด ๆ ในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศ บทลงโทษสำหรับในกรณีที่ไม่นับปฏิบัติตามข้อจำกัดดังกล่าว และในกรณีที่เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานทางไกลเปลี่ยนการทำงานที่สถานประกอบกิจการของนายจ้าง ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลจะได้รับความสำคัญให้กลับเข้ามาทำงานในตำแหน่งใหม่โดยไม่ต้องทำงานทางไกล ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับคุณสมบัติและทักษะทางวิชาชีพของลูกจ้าง โดยจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงความพร้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้น รวมถึงจัดให้มีการสัมภาษณ์ประจำปีซึ่งเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขข้อตกลงในการทำงานของลูกจ้างและภาระงานของลูกจ้างไว้โดยเฉพาะ⁹⁵

ดังนั้น จะเห็นได้ว่ากฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศส ได้บัญญัติรองรับสิทธิให้ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลย่อมได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน รวมถึงสิทธิและผลประโยชน์ที่ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลนั้นควรจะได้รับ เช่นเดียวกับที่ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง⁹⁶ ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลมีสิทธิได้รับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ได้ตามความเหมาะสม หรือได้เจรจาตกลงทำข้อตกลงไว้กับนายจ้าง แต่ก็ต้องไม่น้อยกว่านโยบายหรือแนวปฏิบัติของสถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างกำหนดไว้ หรือสัญญาส่วนบุคคลระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกันไม่ว่าทางใดทางหนึ่ง และจะต้องไม่น้อยกว่าที่กฎหมายได้กำหนดไว้ อีกทั้งยังครอบคลุมไปถึงในกรณีที่ลูกจ้างเกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงานทางไกลกฎหมายก็ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าเป็นอุบัติเหตุที่เกิดจากในการทำงานที่จ้าง นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ทำงานทางไกลนอกเหนือจากกฎหมายทั่วไปไว้อย่างเป็นพิเศษอีกด้วย

⁹⁴ Code du travail Article L1222-9 iii and Code de la sécurité sociale Article L411-1.

⁹⁵ Code du travail Article L1222-10.

⁹⁶ Soulier Avocats, ‘ Second wave of COVID -19: Telework is the rule’ Published on 24 November 2020 <<https://www.soulier-avocats.com/en/second-wave-of-covid-19-telework-is-the-rule/>> สืบค้นเมื่อ 27 มกราคม 2566.

3.2.5 สภาพบังคับและบทกำหนดโทษ

การทำงานทางไกลของสาธารณรัฐฝรั่งเศสในเรื่องของ สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) ในประมวลกฎหมายแรงงานสาธารณรัฐฝรั่งเศส ได้กำหนดให้กิจการที่ต้องดำเนินการเจรจาประจำปีภาคบังคับ ได้แก่ กิจการที่มีสหภาพแรงงาน มีตัวแทนสหภาพแรงงาน ดังเช่น สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) กฎหมายได้กำหนดให้สถานประกอบการหรือกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน ขึ้นไปต้องทำความตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง⁹⁷ สหภาพแรงงานกับนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานกับองค์กรของนายจ้าง โดยจะต้องถูกกำหนดผ่านข้อตกลงเจรจาร่วมกันอย่างไม่มีเงื่อนไข⁹⁸ ต้องทำข้อตกลงประจำปี ความเท่าเทียมในการทำงานในอาชีพและคุณภาพชีวิตในการทำงาน หากสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียกคู่สัญญาเข้าสู่การเจรจาและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นระยะในการเจรจาและการที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายระบุไว้ ไม่เพียงแต่ตัวแทนของกิจการคือ นายจ้าง จะต้องถูกลงโทษทางอาญา คือ จำคุกสูงสุด 1 ปี และปรับสูงสุด 3,750 ยูโร และนิติบุคคลที่เป็นกิจการของนายจ้าง จะถูกลงโทษด้วยการปรับเพิ่มมากขึ้นถึง 3,750 ยูโร^{99 100}

ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า กฎหมายว่าด้วยการทำงานทางไกลของสาธารณรัฐฝรั่งเศส หากนายจ้างประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทำงานทางไกลนั้น กฎหมายได้กำหนดให้การทำงานทางไกลของลูกจ้างจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ยกเว้นแต่เกิดพฤติการณ์พิเศษอันเกิดจากสภาพอากาศที่เป็นมลพิษ การคุกคามของโรคระบาด หรือในกรณีที่เกิดเหตุสุดวิสัย โดยคำนึงถึงความจำเป็นเพื่อให้กิจการของนายจ้างดำเนินการต่อไปได้ นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานทางไกลได้ โดยไม่ต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างแต่อย่างใด

การทำงานทางไกลหากลูกจ้างได้เสนอการทำงานทางไกลต่อนายจ้าง นายจ้างสามารถปฏิเสธไม่ยินยอมให้ลูกจ้างที่มีตำแหน่งที่เหมาะสมสำหรับการทำงานทางไกลก็ได้ แต่นายจ้างต้องชี้แจงเหตุผลในการปฏิเสธไม่ยินยอมสำหรับการทำงานทางไกลของลูกจ้างดังกล่าว หรือในกรณีที่ลูกจ้างปฏิเสธไม่ยินยอมทำงานทางไกลก็ไม่เป็นเหตุแห่งการเลิกจ้าง

⁹⁷ Code du travail Article L2242-8.

⁹⁸ Tanawat Piyarattanakunakorn (เชิงอรรถ 85) 32.

⁹⁹ เฟิงอ้าง 41.

¹⁰⁰ Code du travail Article L2243-1, L2243-2.

การทำข้อตกลงการทำงานทางไกลได้กำหนดให้จะต้องมีข้อตกลงตามที่ระบุไว้ในกฎหมายระบุเอาไว้ มีทั้งหมด 7 เรื่องดังนี้ 1) ข้อตกลงสำหรับการเปลี่ยนไปใช้การทำงานทางไกล โดยเฉพาะในกรณีที่เกิดสภาวะมลพิษที่ทำให้ความเสี่ยงแก่สุขภาพเพิ่มขึ้น และการกลับเข้ามาทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง 2) วิธีการยอมรับเงื่อนไขของลูกจ้างในการทำงานทางไกล 3) การกำหนดควบคุมเวลาการทำงานและปริมาณการทำงาน 4) การกำหนดช่วงเวลาที่นายจ้างสามารถติดต่อกับลูกจ้างในการทำงานทางไกลได้ 5) ข้อตกลงการทำงานทางไกลสำหรับลูกจ้างผู้พิการ 6) ข้อตกลงและเงื่อนไขในการทำงานทางไกลสำหรับลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ และ 7) ข้อตกลงและเงื่อนไขในการทำงานทางไกลสำหรับลูกจ้างที่ดูแลบุตร บุพการี หรือบุคคลใกล้ชิดในครอบครัว นอกเหนือจากข้อตกลงตามกฎหมายทั่วไปที่มีต่อลูกจ้างแล้ว กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงข้อจำกัดใด ๆ ในการใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศหรือบริการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ และการลงโทษในกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าว นอกจากนี้ รูปแบบหรือข้อตกลงในการทำงานทางไกลจะต้องเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง โดยความสมัครใจทั้งสองฝ่าย ในกรณีที่ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้จัดทำข้อตกลงสำหรับรูปแบบการทำงานทางไกลเองโดยไม่ได้เกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ข้อตกลงดังกล่าวจะต้องจัดทำหลังจากผ่านการปรึกษาหารือกับคณะกรรมการสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Committee (ESC))

เมื่อลูกจ้างได้เริ่มทำงานทางไกลแล้ว ย่อมมีสิทธิได้รับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ เช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง หรือได้เจรจาตกลงทำข้อตกลงไว้กับนายจ้าง แต่ก็ต้องไม่น้อยกว่านโยบายหรือแนวปฏิบัติของสถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างกำหนดไว้ หรือสัญญาส่วนบุคคลระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกันไม่ว่าทางใดหรือทางหนึ่ง และจะต้องไม่น้อยกว่าที่กฎหมายได้กำหนดไว้ อีกทั้งยังครอบคลุมไปถึงในกรณีที่ลูกจ้างเกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงานทางไกลกฎหมายก็ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าเป็นอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงานที่จ้าง

ต่อมาหากมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากการทำงานทางไกลให้เปลี่ยนการทำงานที่สถานประกอบกิจการของนายจ้าง ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลจะได้รับความสำคัญให้กลับเข้ามาทำงานในตำแหน่งใหม่โดยไม่ต้องทำงานทางไกล ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับคุณสมบัติและทักษะทางวิชาชีพของลูกจ้าง และจะต้องแจ้งให้ทราบถึงความพร้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้น รวมถึงจัดให้มีการสัมภาษณ์ประจำปีซึ่งเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขข้อตกลงในการทำงานของลูกจ้างและภาระงานของลูกจ้างไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะคุ้มครองลูกจ้างทั่วไปแล้ว กฎหมายดังกล่าวได้คุ้มครองไปจนถึงลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ ลูกจ้างผู้พิการ ลูกจ้างที่ดูแลบุตร บุพการี หรือบุคคลใกล้ชิดในครอบครัวด้วย

ในเรื่องของสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) ของลูกจ้างที่ทำงานทางไกล กฎหมายได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสารจากการติดต่อของนายจ้าง ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือผู้ที่นายจ้างได้รับมอบหมาย ตามข้อตกลงที่ให้นายจ้างติดต่อกับลูกจ้างในเวลาการทำงาน จากการทำข้อตกลงเจรจาร่วมกันตามกฎหมาย โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในกรณีลูกจ้างที่ทำงานสถานประกอบการหรือกิจการที่มีลูกจ้างอย่างน้อย 50 คน จะต้องระบุถึงสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามอาจมีโทษจำคุกและปรับ ในกรณีที่ลูกจ้างมีจำนวนไม่ถึงตามที่กำหนดไว้ก็สามารถนำหลักการดังกล่าวไปปรับใช้ได้ ทั้งในรูปแบบของข้อตกลงร่วมในระดับกิจการและข้อตกลงร่วมระหว่างกิจการ ในการทำงานทางไกลได้ โดยสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสารรวมไปถึงลูกจ้างที่ทำงานทางไกล

ทั้งนี้ ในเรื่องของสภาพบังคับและบทกำหนดโทษ การทำงานทางไกลของสาธารณรัฐฝรั่งเศส จะปรากฏอยู่ในเรื่องของ สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) โดยได้กำหนดให้กิจการที่ต้องดำเนินการเจรจาประจำปีภาคบังคับคือ กิจการที่มีสหภาพแรงงาน มีตัวแทนสหภาพแรงงาน สำหรับสถานประกอบการหรือกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน ขึ้นไปต้องทำความตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง สหภาพแรงงานกับนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานกับองค์กรของนายจ้าง โดยจะต้องถูกกำหนดผ่านข้อตกลงเจรจาร่วมกันอย่างไม่มีเงื่อนไข ต้องทำข้อตกลงประจำปี ความเท่าเทียมในการทำงานในอาชีพและคุณภาพชีวิตในการทำงาน หากสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ในที่ ๆ เกี่ยวข้องกับการเรียกคู่สัญญาเข้าสู่การเจรจาและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นระยะในการเจรจา และการที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายระบุไว้ไม่เพียงแต่ตัวแทนของกิจการคือ นายจ้างจะต้องถูกลงโทษทางอาญา โดยอาจได้รับจำคุกสูงสุด 1 ปี และปรับสูงสุด 3,750 ยูโร และนิติบุคคลที่เป็นกิจการของนายจ้าง จะถูกลงโทษด้วยการปรับเพิ่มมากขึ้นถึง 3,750 ยูโร

3.3 สาธารณรัฐฟิลิปปินส์

ในสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ในเรื่องของการทำงานทางไกลนั้น รัฐบาลมีนโยบายให้ความสำคัญกับลูกจ้างในฐานะที่เป็นแรงงาน ซึ่งเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ลูกจ้างจึงควรได้รับการคุ้มครองสิทธิและได้รับการส่งเสริมทางด้านแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของการพัฒนาเทคโนโลยีที่เพิ่มทางเลือกใหม่สำหรับการทำงานของลูกจ้างในภาคเอกชน

ให้มีทางเลือกและเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยที่ลูกจ้างไม่ต้องทำงานในสถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้าง^{101 102}

การทำงานทางไกล ของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ได้ถูกรองรับเป็นสถานะทางกฎหมายเมื่อปี พ.ศ. 2561 (ค.ศ. 2018) คือ พระราชบัญญัติว่าด้วยการทำงานทางไกล¹⁰³ (Telecommuting Act 2018 (Republic Act 11165)) โดยได้กำหนดค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานทางไกลไว้ว่า “การปฏิบัติงานที่สามารถดำเนินการได้จากสถานที่อื่นซึ่งมิใช่สถานประกอบการ (Alternative Workplace) โดยการใช้การสื่อสารโทรคมนาคมและ/หรือเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์ ในการปฏิบัติงาน (Telecommunications and/or Computer Technologies)”^{104 105} พระราชบัญญัติดังกล่าว ได้คุ้มครองเฉพาะลูกจ้างในภาคแรงงานเอกชนเท่านั้น โดยมีหลักการสำคัญอยู่ 3 ประการ ดังนี้¹⁰⁶

1) การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม (Fair Treatment) การได้รับอัตราค่าจ้างตามปกติ การทำงานล่วงเวลา (Overtime) ค่าจ้างในวันหยุด มีสิทธิในการลาพักผ่อน สิทธิในหยุดปกติ สิทธิในวันหยุดพิเศษ สิทธิในการเข้าถึงสถานที่ทำงานและข้อมูลของสถานประกอบกิจการของนายจ้าง มีการกำหนดภาระงานและมาตรฐานการปฏิบัติงานการได้รับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ไม่น้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานที่เหมือนกันกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง รวมถึงได้มีโอกาสเข้าถึงการได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพตามสายงาน เทียบเท่ากับลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง¹⁰⁷

2) ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (Data privacy)¹⁰⁸ กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่กำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการคุ้มครองความเป็นส่วนตัว ของลูกจ้างที่จะปฏิบัติงานนอก

¹⁰¹ ปิยะขวัญ ชมชื่น, บุคลากรจัดทำข้อมูลกฎหมาย ฝ่ายอาเซียนและกิจการต่างประเทศ กองกฎหมายต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ‘พระราชบัญญัติว่าด้วยการปฏิบัติงานจากที่บ้านของประเทศฟิลิปปินส์ Telecommuting Act 2018’ 2563 <[https://lawforasean.krisdika.go.th/File/files/Final_Telecommuting%20Act%202018%20PH\(2\).pdf](https://lawforasean.krisdika.go.th/File/files/Final_Telecommuting%20Act%202018%20PH(2).pdf)> สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2565 1-2.

¹⁰² Telecommuting Act 2018 section 2.

¹⁰³ ปิยะขวัญ ชมชื่น, (เชิงอรรถที่ 101) 2.

¹⁰⁴ เพิ่งอ้าง.

¹⁰⁵ Telecommuting Act 2018 section 3.

¹⁰⁶ ปิยะขวัญ ชมชื่น (เชิงอรรถที่ 101) 2.

¹⁰⁷ เพิ่งอ้าง.

¹⁰⁸ เพิ่งอ้าง.

สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง เพื่อวัตถุประสงค์ในด้านการทำงาน และต้องแจ้งให้ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลทราบถึงกฎระเบียบในการคุ้มครองข้อมูล กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูล ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลมีหน้าที่รักษาข้อมูลของกิจการของนายจ้างตามมาตรการดังกล่าว ทั้งนี้ จะต้องคำนึงถึงบทบัญญัติของพระราชบัญญัติความเป็นส่วนตัวส่วนบุคคล (The Data Privacy Act of 2012 (Republic Act No.10173))¹⁰⁹

3) ความสมัครใจ (Voluntary base)¹¹⁰ เป็นอีกหลักการสำคัญตามพระราชบัญญัติดังกล่าวในเรื่องการทำงานทางไกล โดยในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยจะต้องเป็นไปตามที่ข้อตกลงและเงื่อนไขที่นายจ้างและลูกจ้างได้ทำการตกลงร่วมกัน¹¹¹

นอกจากหลักการสำคัญทั้ง 3 ประการดังกล่าวมาแล้ว พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดในเรื่องของการทำข้อกำหนดและเงื่อนไขในการทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล นายจ้างจะต้องจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรมอบให้ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล¹¹² โดยให้แจ้งต่อกระทรวงแรงงานและการจ้างงานของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (Department of Labor and Employment (DOLE)) ทราบถึงการยอมรับการทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และจะต้องจัดทำแบบฟอร์มรายงานตามที่ กระทรวงแรงงานและการจ้างงานของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (Department of Labor and Employment (DOLE)) ได้กำหนดไว้ โดยสามารถส่งสำเนาในรูปแบบหนังสือหรือเป็นสำเนาในรูปแบบดิจิทัล ไปยังกระทรวงแรงงานและการจ้างงานของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (Department of Labor and Employment (DOLE)) หรือสำนักงานสาขา¹¹³ นอกจากนี้พระราชบัญญัตินี้ยังกำหนดบทบาทให้กระทรวงแรงงานและการจ้างงานของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (Department of Labor and Employment (DOLE)) มีหน้าที่จัดทำโครงการนำร่องให้กลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งจะมีระยะเวลาไม่เกิน 3 ปี โดยให้จัดทำการศึกษา

¹⁰⁹ Telecommuting Act 2018 section 6.

¹¹⁰ เพิ่งอ้าง.

¹¹¹ Telecommuting Act 2018 section 4.

¹¹² เพิ่งอ้าง.

¹¹³ lexology (Villaraza & Angangco) ‘Unpacking the work-from-home concept in philippine labor law’ <<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=f9c3a3a1-f21e-40ed-b448-a19fa1ffb67c>> สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2567.

กำหนดขอบเขตและประเมิน ผลการวิจัย เป็นประจำทุกไตรมาสและรายงานผลต่อรัฐสภาเมื่อเสร็จสิ้นโครงการนั้น^{114 115}

ต่อมาเมื่อวันที่ 16 กันยายน ค.ศ. 2022 (พ.ศ. 2565) กระทรวงแรงงานและการจ้างงานของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (Department of Labor and Employment (DOLE)) ได้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน ที่ 237/2022 (Department Order No.237/2022) โดยออกเป็นกฎหมายลำดับรอง ที่ออกมาเพื่อสนับสนุนและอธิบายแนวทางการบังคับใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยการทำงานทางไกล (Telecommuting Act 2018 (Republic Act 11165))¹¹⁶¹¹⁷ โดยมีจุดประสงค์เพื่อคุ้มครองสิทธิและส่งเสริมสวัสดิการของลูกจ้างในการทำงานทางไกล อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีในปัจจุบันและรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป คำสั่งดังกล่าวได้กำหนดแนวทางและรายละเอียดไว้อย่างชัดเจน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการทำงานทางไกลเป็นทางเลือกสำหรับลูกจ้างในปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและมีการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น อีกทั้งยังเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดระหว่างฝ่ายนางจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยพื้นฐานความสมัครใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงต้องเป็นไปตามข้อกำหนดและเงื่อนไขที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงร่วมกัน โดยคำนึงถึงความสามารถ เทคโนโลยีและทรัพยากรที่มีอยู่ตามลักษณะของงาน และสภาพการณ์ในการทำงานอื่น ๆ¹¹⁸ ประกาศกระทรวงแรงงาน ที่ 237/2022 (Department Order No.237/2022) นี้ จึงออกมาเพื่อให้การปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติว่าด้วยการทำงานทางไกล (Telecommuting Act 2018 (Republic Act 11165)) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน โดยเน้นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในภาคเอกชนที่เลือกใช้รูปแบบการทำงานทางไกล และกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดและแนวทางต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โดยผู้เขียนขอแยกในสวนเนื้อหาที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการทำงานทางไกล ตามพระราชบัญญัติและคำสั่งดังกล่าวบังคับใช้กับนายจ้างและลูกจ้างในภาคเอกชน¹¹⁹ ซึ่งจะต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

¹¹⁴ เฟ็งอ้าง.

¹¹⁵ ปิยะขวัญ ชมชื่น, (เชิงอรรถที่ 101) 1-2.

¹¹⁶ GOVPH, ‘Department Order No. 237-22 Revised Implementing Rules and Regulations of RA No. 11165, Otherwise Known as The Telecommuting Act’ 2022<<https://www.dole.gov.ph/news/department-order-no-237-22-revised-implementing-rules-and-regulations-of-ra-no-11165-otherwise-known-as-the-telecommuting-act/>> สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2566.

¹¹⁷ Department Order No. 237-22 Revised Implementing Rules and Regulations of Republic Act No. 11165, Otherwise Known as The “Telecommuting Act” (Department Order No.237)

¹¹⁸ Department Order No.237 Section 1.

¹¹⁹ Department Order No.237 Section 2.

3.3.1 รูปแบบการทำงานทางไกล

สำหรับรูปแบบการทำงานทางไกลของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์นั้น หากนายจ้างมีความประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทำงานทางไกล นายจ้างสามารถเสนอวิธีการทำงานรูปแบบการทำงานทางไกลให้แก่ลูกจ้างได้ ในทางกลับกันลูกจ้างก็สามารถเสนอนายจ้างว่าตนประสงค์ทำงานรูปแบบการทำงานทางไกล ซึ่งกฎหมายได้กำหนดให้การทำงานทางไกลของลูกจ้างจะต้องอยู่บนพื้นฐานของการสมัครใจทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เป็นข้อตกลงร่วมโดยนางจ้างและต้องมีหลักฐานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ที่แสดงถึงว่าต่างฝ่ายต่างได้ตกลงสมัครใจรับการทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล โดยคำนึงถึงความสามารถ เทคโนโลยีและทรัพยากรที่มีอยู่ ลักษณะของงาน สภาพการณ์ในการทำงานอื่น ๆ ¹²⁰

การใช้มาตรฐานแรงงานกับการทำงานทางไกล ข้อกำหนดและเงื่อนไขของการทำงานทางไกลนั้น จะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานแรงงานขั้นต่ำ (Minimum Standard) และจะต้องไม่น้อยกว่านโยบายหรือระเบียบข้อบังคับ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในทางใดหรือทางหนึ่งของสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างที่เกี่ยวข้อง สัญญาส่วนบุคคล หรือข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกันไม่ว่าทางใดหรือทางหนึ่ง โดยตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างได้รับอนุญาตให้ปฏิบัติหน้าที่จากสถานที่อื่นนอกเหนือจากสถานประกอบกิจการ ให้นับเป็นชั่วโมงทำงาน โดยยึดตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานตาม บรรพ 3 ลักษณะ 1 แห่งประมวลกฎหมายแรงงาน สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (The Labor Code of the Philippines (Presidential Decree No.442)) สำหรับในข้อตกลงในการทำงานดังกล่าว ไม่มีข้อความใดจะตีความเป็นการจำกัดสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างในการตกลงเกี่ยวกับการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid) ที่ลูกจ้างสามารถทำงานได้ทั้งในสถานที่ทำงานปกติและนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้าง เพื่อจำกัดการทำงานในสัปดาห์หรือการจัดเวลาทำงาน การที่ลูกจ้างสามารถเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดในการทำงานหรือความยืดหยุ่นในรูปแบบการทำงานอื่น ๆ เป็นที่ยอมรับ ข้อตกลงดังกล่าวอาจรวมอยู่ในรูปแบบการทำงานทางไกล ¹²¹

3.3.2 ข้อตกลงการทำงานทางไกล

ในการทำข้อตกลงในการทำงานทางไกล นายจ้างอาจเสนอรูปแบบการทำงานทางไกลให้แก่ลูกจ้างตามข้อกำหนดและเงื่อนไขตามที่ทั้งสองฝ่ายอาจตกลงร่วมกัน ในทางกลับกันลูกจ้างอาจเสนอรูปแบบการทำงานทางไกลแก่นายจ้างได้เช่นกัน โดยรูปแบบการทำงานทางไกลอาจ

¹²⁰ Department Order No.237 Section 1.

¹²¹ Department Order No.237 Section 4.

กำหนดเป็นนโยบายแยกต่างหาก หรือรวมอยู่ในนโยบายที่มีอยู่เดิมหรือสัญญาจ้างงาน ตลอดจนรูปแบบอื่น ๆ ที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกัน (ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง) โดยต้องมีหลักฐานระบุว่า นายจ้างและลูกจ้างสมัครใจยอมรับรูปแบบการทำงานทางไกลดังกล่าว¹²²¹²³

สำหรับรายละเอียดข้อตกลงของรูปแบบการทำงานทางไกล ต้องมีข้อกำหนดที่จำเป็นหรือเกี่ยวข้องสำหรับการทำงานในรูปแบบดังกล่าวแต่ไม่ได้จำกัดเฉพาะ โดยสามารถมีข้อกำหนด ดังต่อไปนี้¹²⁴

1) คุณสมบัติที่ต้องพิจารณา - คุณสมบัติของงาน เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การได้รับการฝึกอบรม ทักษะทางสังคมที่ใช้เพื่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Soft skills) ทักษะทางด้านดิจิทัล ลักษณะหรือสายงานของงานหรือโครงการและบทบาทหรือตำแหน่งที่เหมาะสมสำหรับการทำงานทางไกล เช่น การวิจัยและพัฒนา การออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ การขายและการสนับสนุนลูกค้า การตลาดและการจัดการสินค้า การสื่อสารองค์กร และการตลาดบนโซเชียลมีเดีย (Social Media Marketing) การเงินและการบริหารงาน การจัดการทางการเงิน การบัญชี การตรวจสอบ การควบคุม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology (IT)) และงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ตลอดจนหน้าที่ในระดับผู้บริหาร ข้อกำหนดด้านระบบการจัดการ เช่น ข้อกำหนดฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์และแบนด์วิดท์ของอินเทอร์เน็ต การเข้าถึงแอปพลิเคชันโฮสต์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ตามความจำเป็นของปัจจัยรายบุคคล เช่น อายุ การตั้งครุฑ ภาวะสุขภาพ ความพิการ รวมถึงประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ผลลัพธ์ ประสิทธิภาพในการทำงานก่อนหน้า

2) สถานที่ทำงานทางเลือก - สถานที่ทำงานที่ยอมรับได้สำหรับการสื่อสารการทำงานนอกสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง รวมถึงข้อกำหนดสำหรับการสื่อสารโทรคมนาคม เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ สิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงาน

¹²² Telecommuting Act 2018 Section 4.

¹²³ Department Order No.237 Section 5.

¹²⁴ Department Order No.237 Section 6.

3) เทคโนโลยีโทรคมนาคมและคอมพิวเตอร์ - ข้อกำหนดขั้นต่ำของฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ของคอมพิวเตอร์ เช่น เทอร์มินัล (Terminal)¹²⁵, แอปพลิเคชันโฮสต์ (Hosted Application)¹²⁶ การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตและความปลอดภัย ตลอดจนอุปกรณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4) ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (OSH) - เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational Safety and Health (OSH)) เช่น การยศาสตร์ (Ergonomics) การดูแลทำความสะอาดที่ดี การควบคุมแสง เสียง อุณหภูมิและโปรแกรมด้านสุขภาพจิต ตามความจำเป็นสมควร รวมทั้งสุขภาวะทางร่างกายและจิตใจของลูกจ้าง

5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน - มาตรฐานการปฏิบัติงานทั่วไปสำหรับลูกจ้างที่ทำงานจากที่บ้านและลูกจ้างที่ทำงาน ณ สถานที่ทำงานของนายจ้าง วิธีการและลักษณะการประเมินและติดตามการปฏิบัติงาน วิธีการที่เหมาะสมในการแจ้งข้อเสนอแนะ (Feedback) ไปยังลูกจ้างที่เกี่ยวข้องและการสื่อสารที่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอย่างทันท่วงที

6) หลักจรรยาบรรณ - มาตรฐานการทำงานที่เหมาะสม เช่น เวลาทำงานร่วม บุคลิกภาพและกิริยาท่าทางในระหว่างการประชุมผ่านวิดีโอ การส่งรายงานและมาตรการเพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามมาตรฐาน

7) การปกป้องข้อมูล การรักษาความลับและความปลอดภัย - มาตรฐานในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความละเอียดอ่อน และข้อมูลที่มีกรรมสิทธิ์อื่น ๆ โดยใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการปกป้องข้อมูล การรักษาความลับ และความปลอดภัยตาม กฎหมายการว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ปี ค.ศ. 2012 (พ.ศ. 2555) (The Data Privacy Act of 2012 (Republic Act No.10173)) ตลอดจนการดำเนินการตามกฎหมายและข้อบังคับและข้อกำหนดอื่น ๆ จากคณะกรรมการข้อมูลส่วนบุคคลแห่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (National Privacy Commission (NPC))

8) ข้อกำหนดหรือข้อตกลงในการสื่อสารระหว่างคอมพิวเตอร์ฉุกเฉิน (Emergency Protocols) - ต้องมีการจัดเตรียมข้อกำหนดหรือข้อตกลงในการทำงานทางไกล

¹²⁵ เทอร์มินัล (Terminal) ในบริบทของการทำงานทางไกล คือ อุปกรณ์หรือซอฟต์แวร์ที่ใช้ในการเข้าถึงและสื่อสารกับระบบคอมพิวเตอร์หรือเครือข่ายของบริษัทจากระยะไกล โดยเทอร์มินัลสามารถเป็นทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ เช่น คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ แล็ปท็อป หรือซอฟต์แวร์จำลองเทอร์มินัลที่ใช้ในการเชื่อมต่อและควบคุมระบบจากระยะไกล. โดยผู้เขียน

¹²⁶ แอปพลิเคชันโฮสต์ (Hosted Application) ในบริบทของการทำงานทางไกล คือ ซอฟต์แวร์ที่ถูกติดตั้งและดำเนินการบนเซิร์ฟเวอร์ของผู้ให้บริการ ซึ่งผู้ใช้สามารถเข้าถึงและใช้งานได้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต แอปพลิเคชันเหล่านี้มีความสำคัญในการทำงานทางไกลเนื่องจากช่วยให้ผู้ใช้สามารถทำงานได้จากทุกที่โดยไม่จำเป็นต้องติดตั้งซอฟต์แวร์บนเครื่องคอมพิวเตอร์ของตนเอง ซึ่งช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ. โดยผู้เขียน

เพื่อรับรองว่าการทำงานจะสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน และมีมาตรการเพื่อจัดการกับปัญหาของอุปกรณ์ เช่น การเชื่อมต่อของสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ไม่เสถียร ระบบไฟฟ้าขัดข้อง ความแปรปรวนของสภาพอากาศ หรือเหตุการณ์และสถานการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องคล้ายคลึงกัน

9) ระยะเวลา - วันที่มีผลบังคับใช้และระยะเวลาของการทำงานจากที่บ้าน เช่น การยุติหรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานเนื่องจากคำขอของลูกค้า ความจำเป็นในทางธุรกิจ หรือการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานใด ๆ

10) การระงับข้อพิพาท - ในการระงับข้อพิพาท เพื่อแก้ไขข้อร้องทุกข์ทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการและการบังคับใช้จากการทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล ตลอดจนข้อตกลงใด ๆ ที่เกี่ยวข้อง อนุญาโตตุลาการจะเป็นผู้ไกล่เกลี่ย ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะต้องยอมรับคำตัดสินโดยสมัครใจ

ดังนั้น จากข้อตกลงในการทำงานทางไกลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เป็นข้อตกลงที่กฎหมายให้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า นายจ้างจะต้องจัดทำข้อตกลงเพื่อให้ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลได้รับสิทธิและความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการกำหนดข้อตกลงการทำงานทางไกล แม้การจัดทำและกำหนดข้อตกลงก็ไม่ได้กำหนดให้ปฏิบัติไว้อย่างเคร่งครัด แต่การกำหนดข้อตกลงในการทำงานทางไกลจะต้องไม่กำหนดหรือตกลงให้ต่ำกว่านโยบาย ระเบียบข้อบังคับ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือตามที่ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติไว้ หากนายจ้างประสงค์จะจัดทำข้อตกลงให้ลูกจ้างตกลงในการทำงานทางไกล ให้ได้รับสิทธิสิทธิมากกว่าตามที่กฎหมายระบุไว้ก็สามารถทำได้ ซึ่งอยู่ที่การตกลงร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

3.3.3 สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect)

สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ เคยได้มีการเสนอเกี่ยวกับสิทธิที่จะตัดขาดการติดต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) โดยเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2560 Winston Winnie Castelo สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เมือง Quezon ได้นำเสนอร่างกฎหมายที่ HB4721 ต่อสภาผู้แทนราษฎรแห่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ โดยเสนอให้แก้ไขประมวลกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (The Labor Code of the Philippines (Presidential Decree No.442)) และเสนอให้ออกกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร¹²⁷ โดย Winston Winnie Castelo ได้อธิบายเหตุผลในร่างกฎหมายที่ HB4721 ไว้ว่า “เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ผู้คนสามารถเชื่อมต่อกันได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้

¹²⁷ House Bill no. 4721, ‘Republic of the Philippines House of representatives Quezon City seventeenth congress first regular session House Bill No. 4721’ (House of Representatives, 2017) <https://docs.congress.hrep.online/legisdocs/basic_17/HB04721.pdf> สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2566.

เกิดข้อโต้แย้งอย่างมากในการดำเนินธุรกิจ อย่างไรก็ตามยังก่อให้เกิดปัญหาที่ไม่เปิดเผยในเรื่องของภาคแรงงาน ซึ่งลูกจ้างถูกบังคับให้ทำงานทางอ้อมนอกเวลาทำงานปกติ” และอธิบายต่อไปอีกว่าการตอบกลับข้อความหลังเวลาทำงานอาจดูเหมือนเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่ในความเป็นจริงกลับส่งผลเสียต่อสวัสดิภาพของลูกจ้าง โดยได้อ้างอิงถึงผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่าความคาดหวังในการตอบอีเมลนอกเวลาทำการทำให้ลูกจ้างอาจทำเข้าสู่ภาวะหมดไฟ (Burnout syndromes)¹²⁸ เนื่องจากไม่สามารถพักผ่อนหลังจากการทำงานได้และทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตนและการทำงาน (Work Life Balance) ลดลง¹²⁹ โดย Winston Winnie Castelo ได้เสนอแก้ไขและเพิ่มเติมกฎหมายดังนี้

“มาตรา 84 ชั่วโมงการทำงาน ให้รวมถึง (a) เวลาที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่หรืออยู่ในสถานที่ทำงานที่ได้กำหนดไว้ และ (b) ตลอดเวลาที่ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนหรืออนุญาตให้ทำงาน ตลอดเวลาที่ส่งทางอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงการอ่านอีเมล ข้อความ (SMS) หรือทางโทรศัพท์ หลังเวลาทำงาน

ให้นับช่วงเวลาระยะสั้นระหว่างชั่วโมงทำงานเป็นชั่วโมงการทำงาน”

“มาตรา 84-A สิทธิที่จะตัดขาดการติดต่อสื่อสาร – ลูกจ้างจะไม่ถูกดำเนินโทษหรือถูกดำเนินการทางวินัยหรือทางใด ๆ หากลูกจ้างละเลยการติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยขึ้นอยู่กับนโยบายหรือข้อบังคับที่กำหนดไว้ในมาตรา 84-B”

“มาตรา 84-B นโยบายเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีนอกเวลาทำการ – เพื่อกำหนดเวลาที่ลูกจ้างไม่ควรส่งข้อความหรือให้คำตอบเกี่ยวกับการทำงาน ทางอีเมล ข้อความ หรือทางโทรศัพท์ ให้นายจ้างกำหนดเงื่อนไขและข้อยกเว้นให้เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงแรงงานกำหนด”¹³⁰

¹²⁸ ลัญฉน์ศักดิ์ อรรถชยากร ได้อธิบายว่า ภาวะหมดไฟ (Burnout syndromes) หรือ ภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ ภาวะที่บุคคลเกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ที่สะสมต่อเนื่องกัน อันเป็นผลพวงมาจากความเครียดและความกดดันในที่ทำงาน. ลัญฉน์ศักดิ์ อรรถชยากร, ‘ภาวะหมดไฟ (Burnout syndromes)’ (MedPark hospital) <<https://www.medparkhospital.com/lifestyles/burnout-syndrome>> สืบค้นเมื่อ 6 กรกฎาคม 2567.

¹²⁹ Philstar Global, ‘Right to disconnect from work messages outside office hours sought’, (Philstar Global, 29 January 2017) <<https://www.philstar.com/headlines/2017/01/29/1666677/right-disconnect-work-messages-outside-office-hours-sought>> สืบค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2566.

¹³⁰ House Bill No. 4721, ‘Republic of the Philippines House of representatives Quezon City seventeenth congress first regular session House Bill No. 4721’ (House of Representatives, 2017) <https://docs.congress.hrep.online/legisdocs/basic_17/HB04721.pdf> สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2566.

ต่อมาในปี พ.ศ. 2566 (2023) Rufus Bautista Rodriguez สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เมือง Cagayan de Oro ได้นำเสนอร่างกฎหมายที่ HB9735 (House Bill No. 9735)¹³¹ เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566 โดยร่างกฎหมายฉบับนี้ได้นำแนวความคิดและแนวทางการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ที่มีความคล้ายคลึงกับร่างกฎหมายที่ HB4721 (House Bill No. 4721) โดยเสนอให้แก้ไขประมวลกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ เข้าสู่กระบวนการพิจารณาอีกครั้ง โดยร่าง HB9735 (House Bill No. 9735) นี้ ได้อธิบายเหตุผลของการเสนอร่างกฎหมายว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การทำงานและการดำเนินธุรกิจเป็นไปได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น ทุกคนสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ง่ายขึ้น และสามารถเข้าถึงกันได้ตลอดเวลา อย่างไรก็ตาม มีปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ลูกจ้างจำนวนมากต้องทำงานเกินเวลาทำงานปกติ เช่น การตอบอีเมล ข้อความทางโทรศัพท์ หรือการรับสายโทรศัพท์ เป็นต้น ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดเพิ่มขึ้นแก่ลูกจ้าง และทำลายสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work life balance) ในสาธารณรัฐฝรั่งเศส มีกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แรงงานที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการ "การตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร" (right to disconnect) จากอีเมล สมาร์ทโฟน และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ หลังเวลาทำงานสิ้นสุดลง โดยกระทรวงแรงงานและการจ้างงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสระบุว่า กฎหมายฉบับนี้มีขึ้นเพื่อคุ้มครองช่วงเวลาพักผ่อน และส่งเสริม "สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตครอบครัวและชีวิตส่วนตัว" (balance between work and family and personal life) นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ให้เห็นว่า ความเครียดจากการคาดหวังว่าต้องตอบอีเมลหรือข้อความนอกเวลางานนั้น ส่งผลให้ลูกจ้างเกิดอาการหมดไฟ (burnout) หรือภาวะความเครียดทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ซึ่งมีสาเหตุจากการไม่สามารถพักผ่อนได้อย่างแท้จริง และการที่สมดุลระหว่างงานกับครอบครัวลดลง ซึ่งสมดุลดังกล่าวถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของแต่ละบุคคล¹³² โดยร่างกฎหมายฉบับนี้มีสาระสำคัญสอดคล้องกับร่าง ซึ่งมีสาระสำคัญสอดคล้องกับร่าง HB4721 (House Bill No. 4721) ที่เสนอโดย Winston Winnie Castelo ในปี พ.ศ. 2560 ทั้งในด้านหลักการและเนื้อหาการบัญญัติสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) ของลูกจ้างในการปฏิเสธการสื่อสารหรือการติดต่อที่เกี่ยวข้องกับงานในช่วงนอกเวลาทำงานปกติ

¹³¹ House Bill No. 9735, 'Republic of the Philippines House of representatives nineteenth congress second regular session introduced by representative Rufus B. Rodriguez House Bill No. 9735' (House of Representatives, 2023) <https://docs.congress.hrep.online/legisdocs/basic_19/HB09735.pdf> สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2568.

¹³² เพิ่งอ้าง.

จากร่างบทบัญญัติทางกฎหมายที่เสนอดังกล่าว จะเห็นได้ว่ามีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ไขประมวลกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิในการตัดขาดการติดต่อสื่อสารจากการทำงานในช่วงเวลานอกเวลางานปกติ ทำให้ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย อีกทั้งในการเสนอสภานี้เป็นการสนับสนุนให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของลูกจ้าง ซึ่งถือเป็นประเด็นสำคัญในการทำงานยุคปัจจุบัน ที่การติดต่อสื่อสารเป็นเรื่องที่เข้าถึงง่ายและรวดเร็ว แต่อย่างไรก็ดี จากการศึกษาผู้เขียนพบว่า ปัจจุบันยังไม่ได้มีการนำร่างบทบัญญัตินี้ไปนำเสนอต่อรัฐสภาของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ มาบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (The Labor Code of the Philippines (Presidential Decree No.442))¹³³ แต่อย่างไรก็ตาม นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการทำงานทางไกล (Telecommuting Act 2018 (Republic Act 11165)) ประกาศกระทรวงแรงงาน ที่ 237/2022 (Department Order No.237/2022) ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน และกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่เป็นกฎหมายที่ระบุถึงมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างควรพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง

3.3.4 สิทธิของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการของนายจ้าง

ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลต้องได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง และจะได้รับการคุ้มครองโดยระเบียบกฎเกณฑ์ หรือข้อบังคับใด ๆ หรือนโยบายที่บังคับใช้แบบเดียวกัน หรือโดยข้อตกลงร่วมหรือไม่น้อยกว่ากฎหมายได้กำหนดไว้¹³⁴ โดยมีเงื่อนไขว่า นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงร่วมกันในมาตรฐานการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเหมาะสมกว่าเนื่องจากสถานที่ปฏิบัติงานของลูกจ้างไม่ได้อยู่ในสถานประกอบการของนายจ้าง โดยสิทธิของลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล¹³⁵ ได้แก่ การได้รับอัตราค่าจ้าง รวมถึงค่าล่วงเวลาและส่วนต่างกะกลางคืน และผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินอื่นที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่บังคับใช้ หรือข้อตกลงสภาพการจ้าง สำหรับชั่วโมงการทำงานที่บ้านหรือสถานที่ทำงานอื่นที่ได้รับอนุญาตทำงานตามข้อตกลงการมีสิทธิในวันหยุด วันหยุดประจำ และวันหยุดพิเศษ และสิทธิอื่น ๆ ใดตามกฎหมายแรงงาน มีภาระงานและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เหมือนกันหรือเทียบเท่ากับลูกจ้างที่ได้ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง โดยอยู่ภายใต้นโยบายการประเมินผลงานแบบเดียวกัน นอกจากนี้ลูกจ้างจะได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมเกี่ยวกับอุปกรณ์ที่อันจำเป็นเกี่ยวกับการทำงานโดย

¹³³ Labor code of the Philippines DOLE edition 2022 (2022) < <https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/15242/PHL15242%202022.pdf> > สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2566.

¹³⁴ Telecommuting Act 2018 Section 5.

¹³⁵ Department Order No.237 Section 8.

ไม่เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม ลูกจ้างสามารถเข้าถึงการฝึกอบรมและโอกาสในการพัฒนาอาชีพตามสายงานเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ได้ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง¹³⁶ อีกทั้งประกาศกระทรวงแรงงาน ที่ 237/2022 (Department Order No.237/2022) ยังกำหนดให้นายจ้างใช้มาตรการเพื่อป้องกันการแยกตัวทางสังคมของลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง โดยให้มีโอกาสพบปะกันทางกายภาพหรือผ่านการติดต่อสื่อสารกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างได้อย่างเป็นประจำ อีกทั้งมีสิทธิได้เข้าถึงสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างและเข้าถึงข้อมูลภายในของสถานประกอบกิจการของนายจ้าง¹³⁷ รวมถึงได้กำหนดให้นายจ้างต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างและจะได้รับการคุ้มครองโดยระเบียบกฎหมาย หรือข้อบังคับใด ๆ นโยบายที่บังคับใช้แบบเดียวกันหรือโดยข้อตกลงร่วมระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่มีอยู่ รูปแบบการทำงานทางไกลจะได้รับการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม¹³⁸ โดยผู้เขียนจะขอแยกในประเด็นต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ดังต่อไปนี้¹³⁹

1) การได้รับอัตราค่าจ้าง

ลูกจ้างที่ทำงานรูปแบบการทำงานทางไกล จะต้องได้รับอัตราค่าจ้าง รวมถึงค่าล่วงเวลาและส่วนต่างกะกลางคืนและผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินอื่นที่คล้ายคลึงกันซึ่งไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่บังคับใช้หรือข้อตกลงสภาพการจ้าง สำหรับชั่วโมงการทำงานที่บ้านหรือสถานที่ทำงานอื่นที่ได้รับอนุญาตทำงานตามข้อตกลง เช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง¹⁴⁰ ดังนี้

ชั่วโมงการทำงานปกติสำหรับแรงงานทั่วไป กฎหมายได้กำหนดให้ในเวลาการทำงานปกติของลูกจ้างหนึ่งคนจะต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน¹⁴¹ ชั่วโมงทำงานในหนึ่งสัปดาห์ตาม

¹³⁶ ปิยะขวัญ ชมชื่น (เชิงอรรถที่ 101) 2.

¹³⁷ Department Order No.237 Section 8.

¹³⁸ Department Order No.237 Section 8.

¹³⁹ Department Order No.237 Section 8.

¹⁴⁰ Department Order No.237 Section 8.

¹⁴¹ Labor code of the Philippines art 83.

มาตรฐานของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์คือ 40 ชั่วโมง¹⁴² ชั่วโมงการทำงานให้หมายความรวมถึงเวลาที่ลูกจ้างต้องเข้าปฏิบัติหน้าที่หรืออยู่ในสถานที่ที่กำหนดไว้ ตลอดระยะเวลาระหว่างนั้นที่ลูกจ้างได้ทำงานอยู่¹⁴³ และจะต้องมีเวลาให้ลูกจ้างหยุดเพื่อรับประทานอาหารไม่น้อยกว่า 60 นาที¹⁴⁴ กรณีทำงานกะกลางคืน ลูกจ้างที่ทำงานระหว่าง 22.00 น. ถึงเวลา 06.00 น. ลูกจ้างจะต้องได้ค่าจ้างเพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของค่าจ้างปกติสำหรับแต่ละชั่วโมงที่ทำงาน¹⁴⁵

การทำงานล่วงเวลา หากลูกจ้างทำงานเกิน 8 ชั่วโมง ในเวลาการทำงานปกติ ลูกจ้างต้องได้รับค่าทำงานล่วงเวลาเพิ่มอย่างน้อยร้อยละ 25 ของเวลาการทำงานปกติ หากทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันพักเกิน 8 ชั่วโมง ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างเพิ่มเติมเท่ากับอัตรา 8 ชั่วโมงแรกในวันหยุดหรือวันพักบวกกับอัตราค่าจ้างอย่างน้อยร้อยละ 30 จากอัตราจ้างงานปกติ¹⁴⁶ ในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินนอกเวลาการทำงานปกติ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเนื่องจากเหตุฉุกเฉินและเกิดความจำเป็นเร่งด่วนเพื่อป้องกันความเสียหาย เพื่อเป็นการป้องกันการขัดขวางหรือกระทบกระเทือนอย่างร้ายแรงต่อธุรกิจ หรือในการดำเนินธุรกิจของนายจ้าง ลูกจ้างจะต้องได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมเนื่องจากเหตุอันจำเป็นฉุกเฉินดังกล่าวตามกฎหมายแรงงาน¹⁴⁷

การทำงานในวันหยุด ค่าทำงานในวันหยุดหากเป็นการทำงานในวันหยุดรายสัปดาห์ของลูกจ้าง ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้าง 1 วัน ทำงานที่อัตราค่าจ้างงานปกติอย่างน้อยร้อยละ 30 จากอัตราค่าจ้างงานปกติ (130%) หากเป็นการทำงานในวันหยุดนักขัตฤกษ์ทางการพิเศษ ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้าง 1 วัน และค่าจ้างชดเชยอย่างน้อยร้อยละ 30 จากอัตราค่าจ้างงานปกติ (130%) หากเป็นการทำงานในวันหยุดทางการพิเศษซึ่งทับซ้อนกับวันหยุดรายสัปดาห์ของลูกจ้าง ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างเพิ่มเติมอย่างน้อยร้อยละ 50 จากอัตราค่าจ้างงานปกติ¹⁴⁸ (150%) หากเป็นการทำงานในวันหยุดนักขัตฤกษ์ ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างอีกเท่าตัวจากอัตราค่าจ้างงานปกติ¹⁴⁹ (200%) นอกจากนี้ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเนื่องจากเหตุฉุกเฉินและเกิดความ

¹⁴² Jackson Knapp, '7 things employers need to know about Philippine labor and employment laws' (Rippling Blog 2 June 2023) <<https://www.rippling.com/blog/labor-employment-law-in-philippines>> สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2566.

¹⁴³ Labor code of the Philippines art 84.

¹⁴⁴ Labor code of the Philippines art 85

¹⁴⁵ Labor code of the Philippines art 86.

¹⁴⁶ Labor code of the Philippines art 87.

¹⁴⁷ Labor code of the Philippines art 89.

¹⁴⁸ Labor code of the Philippines art 93.

¹⁴⁹ Labor code of the Philippines art 94.

จำเป็นเร่งด่วนเพื่อป้องกันความเสียหาย เพื่อป้องกันการขัดขวางหรือการกระทบกระเทือนอย่างร้ายแรงต่อธุรกิจหรือในการดำเนินธุรกิจของนายจ้างได้¹⁵⁰

2) มีสิทธิในวันหยุด วันหยุดประจำ และวันหยุดพิเศษ

ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล มีสิทธิในวันหยุด วันหยุดประจำ และวันหยุดพิเศษ ¹⁵¹เทียบเท่ากับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และเป็นไปตามกฎหมายแรงงานที่เป็นมาตรฐานในการทำงานขั้นต่ำ (Minimum Standard) โดยมีสิทธิในวันหยุด วันหยุดประจำ และวันหยุดพิเศษ ดังนี้

สิทธิในวันหยุดรายสัปดาห์ นายจ้างจะต้องจัดให้มีเวลาพักให้ลูกจ้างแต่ละราย ไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงติดต่อกันหลังจากวันทำงานปกติติดต่อกัน 6 วัน หรือตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือตามที่ได้ตกลงกัน ทั้งนี้ต้องเคารพสิทธิของลูกจ้างการเลือกวันหยุดรายสัปดาห์ของลูกจ้างหากเป็นเหตุผลเกี่ยวกับศาสนา¹⁵²

วันหยุดพิเศษให้รวมถึง วันปีใหม่ วันพฤษศยมาสค์ดีส์ (Maundy Thursday) วันศุกร์ประเสริฐ (Good Friday) วันที่ 9 เมษายน (the ninth of April) วันที่ 1 พฤษภาคม (the first of May) วันที่ 12 มิถุนายน (the twelfth of June) วันที่ 4 กรกฎาคม (the fourth of July) วันที่ 13 พฤศจิกายน (the thirtieth of November) วันที่ 25 และ 30 ธันวาคม (the twenty-fifth and thirtieth of December) วันที่กำหนดให้เป็นวันเลือกตั้งตามกฎหมาย¹⁵³¹⁵⁴

3) มีภาระงานและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เหมือนกันหรือเทียบเท่ากับลูกจ้างที่ได้ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง

ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล นายจ้างจะต้องตรวจสอบว่าในการทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลจะต้องมีภาระงานและมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เหมือนกันหรือเทียบเท่ากับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง ทั้งนี้ลูกจ้างสามารถตกลงกับนายจ้างเกี่ยวกับมาตรฐาน การปฏิบัติการทำงานที่แตกต่างกันได้ ซึ่งอาจจะเป็นการเหมาะสม

¹⁵⁰ Labor code of the Philippines art 92.

¹⁵¹ Department Order No.237 Section 8.

¹⁵² Labor code of the Philippines art 91.

¹⁵³ Labor code of the Philippines art 94.

¹⁵⁴ สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ณ กรุงมะนิลา กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, กฎหมายด้านแรงงานในฟิลิปปินส์ <https://www.ditp.go.th/contents_attach/92638/92638.pdf> สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2566.

กว่าในการทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล เนื่องจากสถานที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติงานในการที่จ้าง ไม่ได้อยู่ในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง¹⁵⁵

4) สิทธิในเข้าถึงการฝึกอบรมและโอกาสในการพัฒนาอาชีพ

ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลจะต้องมีสิทธิเข้าถึงการฝึกอบรม และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลได้รับโอกาสในการ ฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเท่าเทียม เพื่อการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของ นายจ้าง¹⁵⁶

5) สิทธิในการเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการทำงานในรูปแบบการทำงาน

ทางไกล

ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลสามารถ มีสิทธิจะเข้าถึงเครื่องมือ และทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างเพียงพอ เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ ระบบเครือข่าย รวมถึงการสนับสนุนและการแก้ไขปัญหาทางเทคนิค การให้คำปรึกษา การวางแผน ติดตามงาน และการประสานงานระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อให้การทำงานทางไกลเป็นไปอย่าง ราบรื่นและมีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับการทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของ นายจ้าง¹⁵⁷

6) ลูกจ้างมีสิทธิร่วมกันเช่นเดียวกับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการหรือ สำนักงานของนายจ้าง

ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล มีสิทธิและสวัสดิการเท่าเทียมกับ ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง รวมถึงสิทธิในการติดต่อสื่อสาร และการปรึกษากับตัวแทนลูกจ้าง นายจ้างจะต้องมีมาตรการเพื่อป้องกันไม่ให้ลูกจ้างทางไกลถูกแยก ออกจากชุมชนการทำงาน (Workplace Community) มีโอกาสในการพบปะสื่อสารกับลูกจ้างที่เป็น เพื่อร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะ เป็นในทางกายภาพหรือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการ ติดต่อสื่อสาร อีกทั้งลูกจ้างสามารถเข้าถึงข้อมูลและเข้าไปยังสถานประกอบกิจการหรือสำนักงาน ของนายจ้าง¹⁵⁸

¹⁵⁵ Department Order No.237 Section 8.

¹⁵⁶ Department Order No.237 Section 8.

¹⁵⁷ Department Order No.237 Section 8.

¹⁵⁸ Department Order No.237 Section 8.

นอกจากนี้ ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลต้องได้รับการปฏิบัติ เช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างและได้รับการคุ้มครอง โดยระเบียบกฎหมาย หรือข้อบังคับใด ๆ หรือนโยบายที่บังคับใช้แบบเดียวกัน โดยข้อตกลงร่วมที่มีอยู่ หรือถ้ามีแล้ว เพื่อให้ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานอื่นได้ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ และวัสดุสิ้นเปลืองที่จำเป็นต่อการดำเนินรูปแบบการทำงานทางไกล รวมถึงค่าใช้จ่ายในการจัดการที่เหมาะสม การใช้งาน การบำรุงรักษา การซ่อมแซม ก็ถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายทั่วไปและจำเป็นในธุรกิจของนายจ้างที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติงานจากการที่จ้างนั้น¹⁵⁹ อีกทั้งกฎหมายยังกำหนดให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือเข้าร่วมในกระบวนการหรือการวางระเบียบการทำงานทางไกล ซึ่งอาจเป็นทั้งนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลหรือกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการทำงานทางไกล จะต้องรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทอันเป็นข้อแตกต่างที่เกิดขึ้นจากการใช้งานหรือการตีความจากการทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลจะถือเป็นข้อร้องเรียน ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขผ่านกลไกการร้องทุกข์ที่จัดตั้งขึ้นภายใต้โครงการ นโยบายของบริษัท ระเบียบข้อบังคับ หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Collective Bargaining Agreement (CBA)) ในกรณีที่ไม่มีกลไกการร้องทุกข์ ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลและนายจ้างจะพยายามแก้ไขข้อพิพาทผ่านการพูดคุยและการปรึกษาหารืออย่างเคร่งครัด ในกรณีข้อร้องทุกข์ที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลสามารถขอความช่วยเหลือ โดยการยื่นเรื่องร้องทุกข์หรือข้อพิพาทที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขไปที่สำนักงานใหญ่หรือสาขาของกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน ซึ่งมีเขตอำนาจเหนือสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง เพื่อดำเนินการประนีประนอมหรือการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ตามคำสั่งฉบับที่ 151 ปี ค.ศ. 2016 (พ.ศ. 2559) (Department Order No.151- An Act Strengthening Conciliation-Mediation as a Voluntary Mode of Dispute Settlement for All Labor Case)¹⁶⁰¹⁶¹ ซึ่งเป็นคำสั่งที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างกระบวนการประนีประนอมและการไกล่เกลี่ย วิธีการแก้ไขข้อพิพาทแบบสมัครใจสำหรับกรณีความขัดแย้งทางแรงงานทุกรูปแบบ เป็นการประนีประนอมในลักษณะที่เป็นการสมัครใจเพื่อการแก้ไขข้อพิพาททั้งหมดในเรื่องแรงงาน โดยกำหนดให้วิธีการนี้เป็นวิธีหนึ่งที่สามารถใช้แก้ไขข้อพิพาทได้ โดยไม่ต้องผ่านกระบวนการศาล ทำให้กระบวนการแก้ไขข้อพิพาทเป็นไปอย่างรวดเร็ว เหมาะสมและเป็นธรรม

ที่กล่าวมาข้างต้นแล้วสำหรับในเรื่องในการคุ้มครองข้อมูลส่วนตัวของลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการทำงานทางไกล

¹⁵⁹ Department Order No.237 Section 9.

¹⁶⁰ Telecommuting Act 2018 Section 7.

¹⁶¹ Department Order No.237 Section 9.

(Telecommuting Act 2018 (Republic Act 11165)) และประกาศกระทรวงแรงงาน ที่ 237/2022 (Department Order No.237/2022) ได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่กำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการคุ้มครองความเป็นส่วนตัว สำหรับลูกจ้างที่จะปฏิบัติงานนอกสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง เพื่อวัตถุประสงค์ในด้านการทำงาน และต้องแจ้งให้ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลทราบถึงกฎระเบียบในการคุ้มครองข้อมูล กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูล ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลมีหน้าที่รักษาข้อมูลของกิจการของนายจ้างตามมาตรการดังกล่าว ทั้งนี้ จะต้องคำนึงถึงบทบัญญัติของพระราชบัญญัติความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (The Data Privacy Act of 2012)¹⁶²อีกด้วย

3.3.5 สภาพบังคับและบทกำหนดโทษ

ในเรื่องของสภาพบังคับและบทกำหนดโทษที่เกี่ยวกับการทำงานทางไกลของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์นั้น มีบทบัญญัติสภาพบังคับกับนายจ้างกล่าวคือ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจะต้องแจ้งเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานทางไกล ผ่านการรายงานเกี่ยวกับสถานประกอบกิจการต่อกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Department of Labor and Employment (DOLE)) นายจ้างจะต้องเก็บรักษาเอกสารที่พิสูจน์ว่าฝ่ายต่าง ๆ ได้นำรูปแบบการทำงานทางไกลมาใช้โดยสมัครใจ เป็นเวลาอย่างน้อย 3 ปี โดยจะต้องบันทึกเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงนั้น¹⁶³¹⁶⁴ ในส่วนของบทลงโทษที่เป็นโทษทางอาญาแก่นายจ้างนั้นไม่มีแต่อย่างใด

ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า กฎหมายว่าด้วยการทำงานทางไกลของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์นั้น หากนายจ้างประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทำงานทางไกลก็สามารถเสนอวิธีการทำงานรูปแบบการทำงานทางไกลให้แก่ลูกจ้างได้และในทางกลับกันลูกจ้างก็สามารถเสนอต่อนายจ้างว่าตนประสงค์ทำงานรูปแบบการทำงานทางไกล ซึ่งกฎหมายได้กำหนดให้การทำงานทางไกลของลูกจ้างจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง อันเป็นข้อตกลงร่วมโดยนางจ้างและต้องมีหลักฐานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ที่แสดงถึงว่าต่างฝ่ายต่างได้ตกลงสมัครใจรับการทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ เทคโนโลยีและทรัพยากรที่มีอยู่ในลักษณะของงานและสถานการณ์จริงอื่น ๆ

สำหรับในส่วนสิทธิของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้างนั้น ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล ที่ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างนั้นจะต้องได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือ

¹⁶² Telecommuting Act 2018 section 6.

¹⁶³ Telecommuting Act 2018 Section 7.

¹⁶⁴ Department Order No.237 Section 10.

สำนักงานของนายจ้าง และลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองโดยระเบียบกฎหมาย หรือข้อบังคับใด ๆ หรือนโยบายที่บังคับใช้แบบเดียวกัน หรือโดยข้อตกลงร่วม และไม่น้อยกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ หากเกิดข้อร้องเรียนสามารถดำเนินการแก้ไขผ่านกลไกการร้องทุกข์ที่จัดตั้งขึ้นภายใต้โครงการ นโยบายของบริษัท ระเบียบข้อบังคับ หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือดำเนินการผ่านการพูดคุยหรือการปรึกษาอย่างเคร่งครัด หากยังแก้ไขไม่ได้ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลสามารถขอความช่วยเหลือจากสำนักงานใหญ่หรือสาขาของกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน ซึ่งมีเขตอำนาจเหนือสถานที่ทำงานปกติหรือสถานที่ทำงานอื่น เพื่อเข้าสู่กระบวนการประนีประนอม หรือการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

สำหรับสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) ปัจจุบันยังไม่ได้มีการนำร่างกฎหมายที่ HB4721 และ HB9735 ที่ได้นำเสนอต่อรัฐสภาของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ มาบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (The Labor Code of the Philippines (Presidential Decree No.442))¹⁶⁵ แต่อย่างไรก็ตาม นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการทำงานทางไกล (Telecommuting Act 2018 (Republic Act 11165)) ประกาศกระทรวงแรงงาน ที่ 237/2022 (Department Order No.237/2022) ที่เป็นกฎหมายลำดับรอง ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน และกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่เป็นกฎหมายที่ระบุถึงมาตรฐานขั้นต่ำในที่นายจ้างควรพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง

ในเรื่องของสภาพบังคับและบทกำหนดโทษที่เกี่ยวกับการทำงานทางไกลของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์นั้น มีบทบัญญัติสภาพบังคับกับนายจ้างกล่าวคือ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานทางไกล ผ่านการรายงานเกี่ยวกับสถานประกอบการต่อกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Department of Labor and Employment (DOLE)) นายจ้างจะต้องเก็บรักษาเอกสารที่พิสูจน์ว่าฝ่ายต่าง ๆ (ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง) ได้นำรูปแบบการทำงานทางไกลมาใช้โดยสมัครใจ เป็นเวลาอย่างน้อย 3 ปี โดยจะต้องบันทึกเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงนั้น ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอันเป็นข้อแตกต่างที่เกิดขึ้นจากการใช้งานหรือการตีความจากการทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลจะถือเป็นข้อร้องเรียน นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงเพื่อยุติข้อร้องเรียนหรือข้อพิพาทที่จัดตั้งขึ้นภายใต้โครงการ นโยบายของบริษัท ระเบียบข้อบังคับ หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Collective Bargaining Agreement (CBA)) หากในกรณีดังกล่าวที่ไม่มีกลไกการร้องทุกข์ ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลและ

¹⁶⁵ Labor code of the Philippines DOLE edition 2022 (2022) <<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/15242/102473/F-45267701/PHL15242%202022.pdf>> สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2566.

นายจ้างจะพยายามแก้ไขหรือยุติข้อพิพาทผ่านการพูดคุยและการปรึกษาหารือ หากในกรณีข้อร้องทุกข์ไม่ได้รับการแก้ไขและไม่สามารถตกลงกันได้ ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลสามารถขอความช่วยเหลือ โดยการยื่นเรื่องร้องทุกข์หรือข้อพิพาทที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขไปที่สำนักงานใหญ่หรือสาขาของกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน ซึ่งมีเขตอำนาจเหนือสถานประกอบการ กิจการหรือสำนักงานของนายจ้างหรือสถานที่ทำงานอื่น เพื่อดำเนินการประนีประนอมหรือการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ตามคำสั่งฉบับที่ 151 ปี ค.ศ. 2016 (พ.ศ. 2559) (Department Order No.151- An Act Strengthening Conciliation-Mediation as a Voluntary Mode of Dispute Settlement for All Labor Case) สำหรับในส่วนของบทลงโทษที่เป็นโทษทางอาญาแก่นายจ้างนั้น ไม่มีแต่อย่างใด

อนึ่ง เหตุที่ผู้เขียนได้ศึกษาหลักกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกลของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ เนื่องจากเป็นประเทศที่อยู่ภูมิภาคเดียวกันกับประเทศไทย คือ ภูมิภาคอาเซียน (Association of Southeast Asian Nations (ASEAN)) มีวัฒนธรรมในการทำงานและให้ความสำคัญกับสิทธิในด้านแรงงานที่คล้ายกับประเทศไทย อีกทั้งพบว่าพระราชบัญญัติว่าด้วยการทำงานทางไกล (Telecommuting Act 2018 (Republic Act 11165)) ได้ถูกนำมาเป็นต้นแบบในการประกอบพิจารณาการร่างกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกลของไทย¹⁶⁶ ตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งผู้เขียนจะขอก้าวในบทถัดไป

3.4 บทสรุป

จากการศึกษาหลักการของการทำงานทางไกลของสหภาพยุโรป กฎหมายของสาธารณรัฐฝรั่งเศส และสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ เกี่ยวกับการทำงานทางไกล แสดงให้เห็นว่าหลักการทางสากลและมาตรการทางกฎหมาย ได้ให้ความสำคัญกับลูกจ้างที่ทำงานทางไกลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลที่ทำงานในการที่จ้างให้นายจ้างนั้น นั้นมีสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายและได้รับความคุ้มครองจากการทำงาน ซึ่งก่อนจะมีกฎหมายหรือมาตรการเกี่ยวกับการทำงานทางไกลนั้น แต่เดิมเกิดจากความร่วมมือกันระหว่างองค์กรเอกชน คือ กรอบข้อตกลงว่าด้วยการทำงานทางไกล (Framework Agreement on Telework) ที่ได้กำหนดกรอบข้อตกลงการทำงานทางไกล เป็นการสร้างมาตรฐานขั้นต่ำและการคุ้มครองของลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลและรองรับหลักสำคัญบางประการ ไม่ว่าจะ

¹⁶⁶ สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา วุฒิสภา, เอกสารประกอบการพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. (สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว) อ.พ.18/2565 <<https://web.senate.go.th/document/approve/950.pdf>> สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2566.

เป็นในเรื่องของ เวลาทำงาน ชั่วโมงการทำงานสูงสุด เวลาพัก ความชัดเจนแน่นอนที่อาจคาดหมายได้ ในการปฏิบัติงาน ข้อตกลงร่วมกันที่เกิดจากการสมัครใจ สิทธิของลูกจ้างที่เท่าเทียมกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง รวมถึงสิทธิในด้านแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อเป็นหลักการและนโยบายให้สมาชิกขององค์กรภาคเอกชนนำไปปฏิบัติตามเพียงเท่านั้น และไม่ได้มีผลบังคับต่อองค์กรทางธุรกิจภาคเอกชนทั่วไป กรอบข้อตกลงว่าด้วยการทำงานทางไกล (Framework Agreement on Telework) เป็นการวางรากฐานให้ประเทศสมาชิกของสหภาพยุโรป สามารถพัฒนากลยุทธ์และนำไปใช้ในการบริหารจัดการ การทำงานทางไกลของตนเองได้ โดยสร้างจากหลักการพื้นฐานเหล่านี้ และไม่มีสภาพบังคับและบทกำหนดโทษ อันเป็นข้อตกลงอย่างกว้าง เพื่อให้ประเทศสมาชิกหรือองค์กรเอกชนได้นำไปปรับใช้ในการกำหนดข้อตกลงในการทำงานทางไกล ในอนาคต ต่อมาข้อตกลงดังกล่าวได้มีการจัดทำข้อตกลงอิสระเพิ่มเติมโดยใช้ชื่อว่า กรอบข้อตกลงของพันธมิตรทางสังคมยุโรปว่าด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (European Social Partners Framework Agreement on Digitalization 2020) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลจากการพัฒนาของ เทคโนโลยีที่มีบทบาทสำคัญในการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้ กรอบข้อตกลงว่าด้วยการทำงานทางไกล (Framework Agreement on Telework) ยังเป็นจุดเริ่มต้นและเป็นต้นแบบให้สาธารณรัฐฝรั่งเศส ในการร่างกฎหมายในการทำงานทางไกล ในประมวลกฎหมายแรงงานสาธารณรัฐฝรั่งเศส (Code du travail)

สาธารณรัฐฝรั่งเศส ได้มีการนำในเรื่องของการทำงานทางไกลมากำหนดเป็น บทบัญญัติในทางกฎหมายและได้ประกาศบังคับใช้ โดยใช้ข้อตกลงการทำงานทางไกล ของกรอบ ข้อตกลงว่าด้วยการทำงานทางไกล (Framework Agreement on Telework) มาเป็นต้นแบบในการ ร่างกฎหมาย และประกาศบังคับใช้เป็นการทั่วไปในภาคแรงงานเอกชน ครั้งแรกในปี ค.ศ. 2012 (พ.ศ. 2555) ในประมวลกฎหมายแรงงานสาธารณรัฐฝรั่งเศส (Code du travail) ในเรื่องของการ ทำงานทางไกล (Télétravail) ในมาตรา L1222-9 ถึง มาตรา L1222-11 และได้มีการปรับปรุงแก้ไข ในเรื่องของการทำงานทางไกลหลายครั้งเพื่อให้ลูกจ้างได้รับการปกป้องคุ้มครองรวมถึงสิทธิต่าง ๆ ตามสภาพปัญหา และสถานการณ์ในปัจจุบันจากการทำงานทางไกล โดยให้เหมาะสมและเป็นธรรม กับสภาพของสังคมในการทำงาน ซึ่งมีหลักการสำคัญกำหนดให้ต้องทำข้อตกลงด้วยความสมัครใจของ ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เหตุยกเว้นในกรณีพิเศษในการทำงานทางไกล โดยข้อตกลงการทำงาน ทางไกลอย่างน้อยจะต้องมีข้อตกลงตามที่กฎหมายระบุเอาไว้และข้อตกลงส่วนหนึ่งได้ครอบคลุมไปถึง ลูกจ้างผู้พิการซึ่งได้กำหนดไว้เป็นพิเศษ ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลย่อมได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (Code du travail) เหตุจำเป็นสำหรับการที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน ทางไกล รวมถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับเช่นเดียวกับที่ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบกิจการหรือ

สำนักงานของนายจ้างทุกประการ นอกจากจะคุ้มครองลูกจ้างทั่วไปแล้ว บทบัญญัติดังกล่าวได้คุ้มครองไปถึงลูกจ้างผู้พิการ ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ ลูกจ้างที่ดูแลบุตร บุพการี หรือบุคคลใกล้ชิดในครอบครัวด้วย ในกรณีที่ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้จัดทำข้อตกลงสำหรับรูปแบบการทำงานทางไกลเองโดยไม่ได้เกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ข้อตกลงดังกล่าวจะต้องจัดทำหลังจากผ่านการปรึกษาหารือกับคณะกรรมการสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Committee (ESC)) นอกจากนี้ สาธารณรัฐฝรั่งเศสยังรับรองในเรื่องสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) เป็นสิทธิในทางกฎหมายโดยมีเป้าหมายในการปกป้องลูกจ้างจากปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เพิ่มขึ้นในการทำงานในยุคปัจจุบัน มีบทกำหนดโทษเกี่ยวกับ สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) ซึ่งกำหนดให้สถานประกอบการหรือกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน จะต้องทำข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายระบุไว้ ไม่เพียงแต่ตัวแทนของกิจการคือ นายจ้างจะต้องถูกลงโทษทางอาญา โดยอาจได้รับจำคุกสูงสุด 1 ปี และปรับสูงสุด 3,750 ยูโร และนิติบุคคลที่เป็นกิจการของนายจ้าง จะถูกลงโทษด้วยการปรับเพิ่มมากขึ้นถึง 3,750 ยูโร

สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ พระราชบัญญัติว่าด้วยการทำงานทางไกล (Telecommuting Act 2018 (Republic Act 11165)) เป็นกฎหมายที่บัญญัติรับรองสถานะทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกล เป็นแนวทางที่กำหนดถึงหลักการและวิธีปฏิบัติรวมถึงมาตรการต่าง ในการทำงานทางไกลของลูกจ้างโดยมีหลักการสำคัญอยู่ 3 ประการ คือ 1) การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม (Fair Treatment) 2) ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (Data privacy) 3) ความสมัครใจ (Voluntary base) แต่ก็ไม่ได้เคร่งครัดและไม่ได้มีบทลงโทษแก่นายจ้าง ต่อมากระทรวงแรงงานและการจ้างงานแห่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ได้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน ที่ 237/2022 (Department Order No.237/2022) เป็นกฎหมายลำดับรอง เพื่อให้การปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติว่าด้วยการทำงานทางไกล (Telecommuting Act 2018 (Republic Act 11165)) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน โดยเน้นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในภาคเอกชนที่เลือกใช้รูปแบบการทำงานทางไกล และกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดและแนวทางต่าง ๆ อย่างเหมาะสม สำหรับนายจ้างและลูกจ้างที่ตกลงด้วยความสมัครใจทั้งสองฝ่าย โดยให้ลูกจ้างทำงานทางไกล มีข้อตกลงที่จำเป็นหรือเกี่ยวข้องแต่ก็ไม่ได้จำกัดเฉพาะซึ่งระบุแนวทางไว้ ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลมีสิทธิเช่นเดียวกันกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง โดยมีการกำหนดแนวทางหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ กำหนดไว้ โดยจะต้องไม่ต่ำกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ เพื่อให้ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม นอกจากนี้กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างจะต้องปฏิบัติในเรื่องข้อตกลงและรูปแบบในการทำงานทางไกลแล้ว

ยังกำหนดสภาพบังคับให้นายจ้างจะต้องแจ้งเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานทางไกล และข้อตกลงผ่านการรายงานเกี่ยวกับสถานประกอบกิจการ ต่อภาครัฐ คือ กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Department of Labor and Employment (DOLE)) และนายจ้างจะต้องเก็บรักษาเอกสารที่พิสูจน์ว่าฝ่ายต่าง ๆ ได้นำรูปแบบการทำงานทางไกลมาใช้โดยสมัครใจ เป็นเวลาอย่างน้อย 3 ปี โดยจะต้องบันทึกเป็นส่วนหนึ่งของการตกลงนั้น ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อันเป็นข้อแตกต่างที่เกิดขึ้นจากการใช้งานหรือการตีความจากการทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลจะถือเป็นข้อร้องเรียน นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงเพื่อยุติข้อร้องเรียนหรือข้อพิพาทที่จัดตั้งขึ้นภายใต้โครงการ นโยบายของบริษัท ระเบียบข้อบังคับ หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Collective Bargaining Agreement (CBA)) หากในกรณีดังกล่าวที่ไม่มีกลไกการร้องทุกข์ ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลและนายจ้างจะพยายามแก้ไขหรือยุติข้อพิพาทผ่านการพูดคุยและการปรึกษาหารือ หากในกรณีข้อร้องทุกข์ไม่ได้รับการแก้ไขและไม่สามารถตกลงกันได้ ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลสามารถขอความช่วยเหลือ โดยการยื่นเรื่องร้องทุกข์หรือข้อพิพาทที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขไปที่สำนักงานใหญ่หรือสาขาของกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน ซึ่งมีเขตอำนาจเหนือสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างหรือสถานที่ทำงานอื่น เพื่อดำเนินการประนีประนอมหรือการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท สำหรับบทกำหนดโทษนั้นไม่มี

นอกจากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ในหลาย ๆ ประเทศเริ่มเห็นความสำคัญและปัญหาในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในเรื่องการทำงานทางไกล เริ่มมีนำหลักการและวิธีการต่าง ๆ นำมาบัญญัติเป็นกฎหมายบังคับใช้แล้ว เพื่อให้เหมาะสมกับประเทศของตน เช่น สาธารณรัฐอิตาลี สาธารณรัฐอาร์เจนตินา สาธารณรัฐโปแลนด์ สาธารณรัฐโปรตุเกส สหพันธรัฐรัสเซีย ราชอาณาจักรสเปน ประเทศยูเครน สาธารณรัฐแองโกลา เครือรัฐออสเตรเลีย สาธารณรัฐชิลี สาธารณรัฐโคลอมเบีย สหพันธ์สาธารณรัฐบราซิล เป็นต้น¹⁶⁷ ซึ่งนอกจากที่กล่าวมาหนึ่งในนั้นรวมถึงประเทศไทยด้วย โดยผู้เขียนจะขอก้าวถึงในส่วนของกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกลของประเทศไทยในบทถัดไป

¹⁶⁷ LOCKTON GLOBAL COMPLIANCE ‘New remote working legislation around the world [Updated]’ (LOCKTON GLOBAL COMPLIANCE, 24 July 2023) <<https://globalnews.lockton.com/new-remote-working-legislation-around-the-world/>> สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2566.

บทที่ 4

หลักกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกลของประเทศไทย

การทำงานทางไกลในประเทศไทยได้รับความสนใจเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2551 เมื่อมีการเสนอโดย นายแพทย์สุรพงษ์ สืบวงศ์ลี อธิการบดีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ซึ่งได้แนะนำนโยบายให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยได้ โดยมีเป้าหมายเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ลดภาระการใช้พลังงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ข้าราชการในกระทรวงการคลังเป็นกลุ่มนำร่อง¹ นโยบายดังกล่าวได้สะท้อนถึงการพัฒนาโครงสร้างการทำงานที่ให้ความสำคัญยืดหยุ่นและรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเริ่มมีบทบาทสำคัญในช่วงเวลานั้น แม้จะเป็นแนวคิดริเริ่มที่มีเป้าหมายในภาครัฐ แต่ในขณะเดียวกันภาคเอกชนที่มีศักยภาพและความพร้อมในด้านของความซับซ้อนของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถสนับสนุนการทำงานได้ โดยเฉพาะประเภทธุรกิจหรือกิจการที่สามารถดำเนินงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่จำเป็นต้องเข้าทำงานในสถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง การทำงานทางไกลในภาคเอกชนในช่วงเวลาขณะนั้น ยังคงจำกัดอยู่ในบางอุตสาหกรรมที่มีโครงสร้างพื้นฐานในด้านเทคโนโลยีที่พร้อมรองรับเท่านั้น

การทำงานทางไกลในประเทศไทย ได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งในปี พ.ศ. 2562 ความจำเป็นในการปรับตัวให้เข้ากับยุคดิจิทัลและความต้องการคุ้มครองสิทธิลูกจ้างตามมาตรฐานสากล นำไปสู่การเสนอให้ปรับปรุงกฎหมายแรงงาน ได้มีโดยการเสนอให้แก้ไข กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทย ที่เกี่ยวกับการทำงานทางไกล คือ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ซึ่งนายอนุทิน ชาญวีรกูล กับ คณะ เป็นผู้เสนอ² โดยอธิบายเหตุผลเกี่ยวกับการเสนอร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวว่า “โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บังคับใช้มาเป็นเวลานานและมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปสมควรเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการสร้างทางเลือกสำหรับนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อเป็นการสร้างทางเลือกสำหรับนายจ้างและลูกจ้างใน

¹ MGR Online, ‘ขุนคลังผุดไอเดีย ชรก. ทำงานที่บ้าน เล็งประเดิมที่ฝ่ายวิจัย’ (MGR Online, 21 พฤษภาคม 2551) <<https://mgronline.com/uptodate/detail/9510000059170>> สืบค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2566.

² ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายอนุทิน ชาญวีรกูล พรรคภูมิใจไทย กับ คณะ เป็นผู้เสนอ) เสนอมาววันที่ 13 กันยายน 2562. <<https://legal.labour.go.th/images/law/draft/20200401091522094.pdf>> สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2566.

การจ้างแรงงาน และเป็นการแก้ไขปัญหาการจราจร ลดปัญหาการใช้พลังงาน และอัตราเชื้อเพลิงที่สูงเกินไป จึงจำต้องตราพระราชบัญญัตินี้”³

ต่อมาในช่วงเดือน มกราคม พ.ศ. 2563 เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นครั้งแรกในประเทศไทย โดยพบผู้ติดเชื้อรายแรกเป็นนักท่องเที่ยวชาวจีน ได้เดินทางเข้ามาในประเทศไทยเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2563 ต่อมาวันที่ 31 มกราคม 2563 ได้มีรายงาน พบผู้ป่วยติดเชื้อในประเทศรายแรกของไทย สถานการณ์เริ่มน่ากังวลขึ้นเมื่อจำนวนผู้ป่วยติดเชื้อไวรัส เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จำนวนยอดผู้ป่วยติดเชื้อไวรัสเพิ่มขึ้นต่อเนื่องอย่างช้า ๆ ภาครัฐจึงประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นโรคติดต่ออันตราย ลำดับที่ 14 ตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2563 เป็นต้นไป เพื่อประโยชน์ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคติดต่ออันตราย อย่างไรก็ตาม แม้มาตรการ ควบคุมโรคจะมีผลบังคับใช้แล้ว การแพร่กระจายของเชื้อไวรัสดังกล่าวยังคงขยายตัวเป็นวงกว้าง โดยการติดเชื้อเป็นกลุ่มก้อน (Cluster) ทำให้รัฐบาลต้องยกระดับมาตรการในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สถานการณ์ดังกล่าวได้ สร้างความเสียหายในทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในทางด้านแรงงาน ทำให้หลายกิจการใน ภาคเอกชนจำเป็นต้องปิดตัวลง และกิจการบางประเภทต้องปรับตัวไปใช้วิธีการทำงานในรูปแบบการ ทางไกล เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่อง รักษาสภาพการดำเนินกิจการ และปรับตัวให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

หลังจากนั้นในปี พ.ศ. 2565 ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ซึ่งเสนอโดย นายอนุทิน ชาญวีรกูล และคณะ ได้เข้าสู่การพิจารณาของที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร⁴ ที่ประชุมได้พิจารณาและลงมติรับหลักการของร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว และมีมติแต่งตั้ง คณะกรรมาธิการวิสามัญและตั้งกรรมาธิการวิสามัญคณะหนึ่งเพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. โดยขณะนั้นอยู่ระหว่างขั้นตอนการพิจารณาของคณะกรรมาธิการวิสามัญ ซึ่งเป็นไปตามกระบวนการนิติบัญญัติ เพื่อให้ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวมีผลบังคับใช้เป็นกฎหมาย ต่อไป ในช่วงเวลาดังกล่าว ประเทศไทยยังอยู่ในช่วงเผชิญกับการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่แพร่ระบาดมาอย่างต่อเนื่องและเป็นวงกว้าง และได้รับผลกระทบจากปัญหา มลพิษทางอากาศจากฝุ่นละอองขนาดไม่เกิน 2.5 ไมครอน (PM 2.5) ทำให้ภาครัฐต้องกำหนด มาตรการต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัย โดยให้ข้าราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติหน้าที่และสามารถ

³ เพ็งอ้าง.

⁴ ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 25 ปีที่ 3 ครั้งที่ 27 (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) วันพุธที่ 2 กุมภาพันธ์ 2565.

ดำเนินการต่าง ๆ จึงได้ออก ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของ ส่วนราชการ พ.ศ. 2565⁵ โดยบังคับใช้ในส่วนหน่วยงานของราชการของภาครัฐ ซึ่งเป็นการกำหนด แนวทางในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ส่วนราชการเกิดประสิทธิภาพในการทำงานและการให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้เทคโนโลยีอย่างสอดคล้องกับสภาพสังคม และสามารถรองรับภาวะวิกฤตและเหตุจำเป็น ที่เกิดขึ้นได้ก่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งรัฐบาลยังได้ตราพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทาง อิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565⁶ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการทำงานและการให้บริการของภาครัฐ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างเป็นระบบและโปร่งใส โดยมุ่งหวังให้เกิดความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ลดความซับซ้อน และเพิ่มการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในยุคดิจิทัล

จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2566 รัฐบาลจึงเห็นว่า กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ของไทยที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ยังไม่เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานในภาคธุรกิจและองค์กร ที่เป็นภาคเอกชนในบางลักษณะงาน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปมากโดยมีการทำงานจากที่พักอาศัย ของลูกจ้างเอง หรือจากสถานที่อื่น ๆ ที่ไม่ใช่สถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง⁷ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานในปัจจุบันและยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างเป็นไปตาม มาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลูกจ้างเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศมีความมั่นคง ในการทำงานและคุณภาพในการทำงานมีชีวิตที่ดีขึ้นและเป็นทางเลือกสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง ในการจ้างแรงงาน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของลูกจ้างให้ได้รับความคุ้มครองในรูปแบบการทำงาน ทางไกลและเป็นประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง ตลอดจนมีส่วนร่วมช่วยแก้ไขปัญหาราจร ลดการใช้พลังงานและเชื้อเพลิง⁸ ดังนั้น จึงควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันให้ มีความสอดคล้องต่อรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป และเป็นการกำหนดแนวทางการทำงาน ที่บ้านหรือสถานที่อื่น ๆ โดยการทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เกิดความชัดเจน อันเป็น

⁵ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ พ.ศ. 2565 (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 139 ตอนพิเศษ 238 ง).

⁶ พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 139 ตอนที่ 63 ก).

⁷ ช่าวคณะโฆษก, ‘พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฉบับใหม่สนับสนุนการทำงานแบบเวิร์คฟอร์มโฮมเริ่มบังคับ 18 เม.ย. 66 เปิดทางนายจ้าง-ลูกจ้างตกลงเวลาทำงาน พักผ่อน วันลา ให้ชัดเจน’ (รัฐบาลไทย ROYAL THAIGOVERNMENT, 23 มีนาคม 2566) <<https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/66494>> สืบค้นเมื่อ 3 เมษายน 2566.

⁸ เพ็งอ้าง.

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง ก่อให้เกิดประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง และแก้ไข ปัญหาจรรยาบรรณปัญหาการใช้พลังงานและเชื้อเพลิง ตลอดจนเพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิความเป็น ส่วนตัวของลูกจ้าง⁹ จึงออกประกาศ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2566¹⁰ ให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 18 เมษายน 2566 โดยเพิ่มบทบัญญัติมาตรา 23/1 ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมาตรา 23/1 ได้บัญญัติว่า

“มาตรา 23/1 เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้างและเป็นการส่งเสริม คุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง หรือในกรณีมีความจำเป็น นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงให้ ลูกจ้างทำงานในทางการที่จ้างหรือที่ตกลงไว้กับนายจ้างซึ่งมีลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้าง สามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้โดยสะดวกให้ลูกจ้าง ทำงานดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้

การตกลงตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างได้จัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่ สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง โดยอาจตกลงให้มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- (1) ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง
- (2) วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา
- (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดรวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ
- (4) ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง
- (5) ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่าย

ต่าง ๆ จำเป็นอันเนื่องจากการทำงาน

เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาทำงานปกติตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือสิ้นสุดการทำงาน ตามที่นายจ้างมอบหมาย ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้า ก่อน

ลูกจ้างซึ่งทำงานที่บ้าน หรือที่ที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีใน สถานที่ใด ๆ มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง”

⁹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ‘คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566’ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 20 มีนาคม 2566) 3 <https://legal.labour.go.th/images/law/Protection_2541/7/21042566.pdf> สืบค้นเมื่อ 18 เมษายน 2566.

¹⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 140 ตอนที่ 20 ก)

การทำงานทางไกลในภาคธุรกิจเอกชนของประเทศไทย ได้รับอิทธิพลจากแนวโน้มการทำงานในระดับสากล ซึ่งหลายประเทศได้เป็นต้นแบบในการนำแนวทางการทำงานทางไกลมาใช้ รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกลเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานในยุคปัจจุบัน เป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว โดยเฉพาะในช่วงที่ปัญหามลพิษทางอากาศจากฝุ่นละอองขนาดไม่เกิน 2.5 ไมครอน (PM 2.5) การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) รวมถึงภัยพิบัติทางธรรมชาติ เช่น แผ่นดินไหว ทำให้รูปแบบการทำงานทางไกลมีความจำเป็นต่อการทำงาน ส่งผลให้การทำงานทางไกลกลายเป็นแนวทางที่จำเป็นเพื่อรักษาความปลอดภัยด้านสุขภาพและคงประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ แม้ว่ารูปแบบการทำงานทางไกลจะได้รับการนำมาใช้ในทางปฏิบัติในระดับหนึ่ง แต่ก็เพิ่งได้ถูกรองรับสิทธิเป็นสถานะทางกฎหมายเมื่อไม่นานที่ผ่านมา ในการปฏิบัติหรือการตีความกฎหมายนั้นย่อมเป็นเรื่องที่ใหม่ ไม่ว่าจะในทางของฝั่งนายจ้างหรือฝั่งลูกจ้างก็ตาม เนื่องจากมาตรา 23/1 เป็นบทบัญญัติสำคัญที่บัญญัติรับรองสิทธิการทำงานทางไกลไว้อย่างโดยกว้าง โดยกำหนดว่า หากนายจ้างและลูกจ้างตกลงให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง โดยทำเป็นข้อตกลง หากลูกจ้างให้ความยินยอมในเรื่องต่าง ๆ สิทธิที่ได้บัญญัติไว้ก็จะถูกยกเลิกหรือไม่อาจบังคับใช้ได้เพราะเกิดจากความยินยอมของลูกจ้างจากข้อตกลงของนายจ้าง แต่อย่างไรก็ดี บทบัญญัติดังกล่าวก็ได้รับรองสิทธิแก่ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลมีสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ เทียบเท่ากับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักของนายจ้าง กล่าวคือ ลูกจ้างที่ทำงานทางไกล จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นบทบัญญัติทางกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเป็นกฎหมายสังคม และเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ซึ่งการกำหนดบทบัญญัติดังกล่าวได้สร้างความท้าทายใหม่ ไม่ว่าจะในแง่ของการบังคับใช้กฎหมายหรือการตีความข้อตกลงการทำงานทางไกล ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง สำหรับในเรื่องการทำงานทางไกล ตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้เขียนจะขอแยกในส่วนของเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับมาตราดังกล่าว ดังต่อไปนี้

4.1 รูปแบบการทำงานทางไกล

ในเรื่องของการทำงานทางไกล ตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎหมายเปิดโอกาสเป็นทางเลือกให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงว่าให้ลูกจ้างทำงานทางไกล โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้สิทธินายจ้างสามารถตกลงกับลูกจ้างเพื่อเป็นกรอบข้อตกลงเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการที่นายจ้างประสงค์ให้ลูกจ้างปฏิบัติต่อกันในการทำงาน และสามารถใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการวินิจฉัยกรณีมีปัญหาข้อพิพาทหรือข้อแย้งที่เกิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยให้

ลูกจ้างที่ทำงานทางไกล ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ให้มีสิทธิต่าง ๆ เท่ากันเพียงพอกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง หรือที่อื่นๆ ใด เป็นทางเลือกในการทำงาน สำหรับงานประเภทใดที่ลูกจ้างสามารถนำไปทำงานที่บ้าน ที่พักอาศัย หรือสถานที่อื่นใด นอกเหนือจากสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างได้นั้น กฎหมายได้เปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันถึงลักษณะสภาพของงานดังกล่าว ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างเห็นว่าสภาพของงานนั้นสามารถให้ลูกจ้างนำงานกลับไปทำที่บ้าน ที่พักอาศัย หรือสถานที่อื่นใด นอกเหนือจากสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างโดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศได้

หลักการที่ปรากฏในมาตรา 23/1 แม้จะมีลักษณะคล้ายกับหลักการที่ปรากฏในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ก็มีความแตกต่าง กล่าวคือ ตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นการส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานตกลงให้ลูกจ้างนำงานในทำการที่จ้างไปทำที่บ้าน ที่พักอาศัย หรือสถานที่อื่นใดนอกเหนือจากสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างโดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ และให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างอันเป็นผลมาจากการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยการตกลงกันจะต้องไม่เป็นการฝ่าฝืนกฎ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลูกจ้างสามารถนำงานทั่ว ๆ ไป ซึ่งสภาพของงานเปิดช่องให้กระทำได้ ทั้งเวลาในการทำงานนั้นยังเป็นการทำงานในเวลาปกติ¹¹ แต่ในขณะที่ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายที่มีเจตนารมณ์ให้คุ้มครองผู้รับงานไปทำงานที่บ้านได้รับความเป็นธรรมและได้รับความปลอดภัย ซึ่งทำงานในกิจการอุตสาหกรรมการผลิตที่นำงานไปทำที่บ้านหรือในชุมชน โดยจะได้รับค่าตอบแทนตามผลงานที่ตกลงกันระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน¹² ในส่วนกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น มีวัตถุประสงค์ที่จะมุ่งคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง โดยในงานที่ลูกจ้างรับงานจากนายจ้างไปผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของในบ้านของลูกจ้างหรือสถานที่อื่นใดที่ไม่ใช่สถานประกอบกิจการ ภายใต้ข้อตกลงและเงื่อนไขการทำงานที่ตกลงไว้กับนายจ้าง โดยการทำงานดังกล่าวอาจใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์ในการผลิตของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน และโดยปกติในการทำงานนั้น

¹¹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (เชิงอรรถ 9) 2.

¹² เพิ่งอ้าง.

เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของนายจ้าง¹³ ลูกจ้างที่รับงานไปทำที่บ้านมีสิทธิได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม รวมถึงสิทธิในอัตราค่าจ้างล่วงเวลาเมื่อทำงานเกินเวลาปกติในอัตราที่เทียบเท่ากับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง อีกทั้งนายจ้างต้องจัดหามาตรการและอุปกรณ์เพื่อให้ลูกจ้างทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย¹⁴ รวมถึงจัดให้มีการเยียวยาและสวัสดิการที่เหมาะสมในกรณีที่ลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุหรือความเสียหายจากการทำงาน ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่นางานไปทำที่บ้านหรือสถานที่อื่นใดที่ไม่ใช่สถานประกอบกิจการ โดยเวลาทำงานที่บ้านไม่ได้เป็นเวลาในการทำงานปกติ อย่างไรก็ตาม เวลาในการทำงาน ณ ที่พักอาศัยหรือสถานที่อื่น ๆ ที่ไม่ใช่สถานประกอบกิจการของนายจ้าง จะไม่ถือเป็นเวลาทำงานปกติที่นายจ้างสามารถควบคุมหรือกำหนดได้ การจัดสรรเวลาทำงานนอกสถานประกอบกิจการจึงต้องมีความยืดหยุ่นตามลักษณะการทำงาน ดังนั้น การทำงานที่บ้าน ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต้องมีความยืดหยุ่นในการจัดสรรเวลา ทั้งนี้เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างที่รับงานไปทำที่บ้านครอบคลุมและสอดคล้องกับการทำงานในรูปแบบดังกล่าว

ในส่วนของโทษทางอาญา สำหรับ มาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถทำงานในการที่จ้างทั่วไปได้ ได้นำงานกลับไปทำที่บ้านหรือสถานที่อื่นใดนอกเหนือสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างได้ จึงไม่มีการกำหนดโทษทางอาญาไว้¹⁵ ส่วนพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 มีบทกำหนดโทษทางอาญา ในหมวด 8 มาตรา 41 ถึงมาตรา 49 โดยกำหนดอัตราโทษสูงสุดไว้คือ จำคุก 1 เดือน ถึง 1 ปี และปรับไม่เกิน 10,000 บาท ถึง 200,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการกำหนดโทษทางอาญาในกรณีที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ตามมาตรา 144 โดยมีโทษจำคุก 6 เดือนหรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

สำหรับการทำงานทางไกล หากเป็นงานที่ลักษณะสภาพของการทำงานนั้นไม่สามารถนำกลับมาทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง ย่อมไม่สามารถนำ มาตรา 23/1 มาใช้บังคับได้ เนื่องจากทำงานโดยสภาพของงานอันมีลักษณะประเภทของงานต้องทำภายในสถานประกอบกิจการเท่านั้น เช่น งานที่ใช้เครื่องจักรในกระบวนการผลิต งานที่ทำในคลังสินค้า พนักงานรักษาความ

¹³ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ข้อ 3.

¹⁴ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ข้อ 9.

¹⁵ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (เชิงอรรถ 9) 3.

ปลอดภัย พนักงานทำความสะอาด เป็นต้น หรือทำงานภายนอกแต่ไม่สามารถทำภายในสถาน ประกอบกิจการของนายจ้างได้ เช่น คนขับรถขนส่งสินค้า พนักงานขายหรือเซลล์ที่ต้องออกไปขาย สินค้า เป็นต้น ดังนั้น หากนายจ้างมีความประสงค์จะให้ลูกจ้างทำงานทางไกล ก็จะต้องพิจารณาก่อน ว่าคุณลักษณะสภาพของการทำงานสามารถเปิดช่องให้ลูกจ้างทำงานอยู่ที่ บ้าน ที่พักอาศัย หรือสถานที่ อื่น ๆ ที่ไม่ใช่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างได้โดยสะดวกหรือไม่ ทั้งนี้การทำงาน ทางไกลต้องเกิดขึ้นด้วยความสมัครใจทั้งสองฝ่าย

4.2 ข้อตกลงการทำงานทางไกล

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างซึ่งได้ตกลงให้ลูกจ้างสามารถทำงานในที่พักอาศัยของ ลูกจ้างเองหรือนอกสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง มาตรา 23/1 วรรคสอง ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวไม่ประสงค์ให้มีการตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วยวาจา แต่กำหนดให้ นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่จัดทำข้อตกลงในการทำงานทางไกล จัดทำเป็นหนังสือหรือเขียนในวัสดุอื่นใดก็ได้ที่ทำให้ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร¹⁶

นอกจากนี้ยังสามารถกำหนดข้อตกลงในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ได้ ซึ่งกฎหมายได้ ให้การรับรองสถานะข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ โดยห้ามไม่ให้ปฏิเสธความมีผลผูกพันและการบังคับใช้ทาง กฎหมายของข้อความในข้อตกลงในการทำงานทางไกลเพียงเพราะเหตุที่ข้อตกลงนั้นอยู่ในรูปของ ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์¹⁷ นายจ้างและลูกจ้างที่ได้ทำข้อตกลงในการทำงานทางไกล ในแบบฟอร์ม ข้อตกลงดิจิทัลและลงลายมือชื่อระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้ว หากมีการจัดทำข้อตกลงที่เป็นแบบ ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์นั้น จะต้องสามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ใหม่โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง¹⁸ โดยข้อตกลงที่อยู่ในรูปแบบดิจิทัลไม่ว่ามีการลงลายมือชื่อหรือไม่มีการลงลายมือชื่อจะต้องแสดงถึง วิธีการที่ระบุตัวลายมือชื่อและสามารถแสดงเจตนาของลายมือชื่อของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับ ข้อความเกี่ยวกับข้อตกลงในข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่กฎหมายได้ กำหนดหลักเกณฑ์ไว้¹⁹ โดยในการจัดทำข้อตกลงการทำงานทางไกล นายจ้างอาจจัดทำข้อตกลงให้มี รายละเอียดดังต่อไปนี้

¹⁶ ตริเนตร สาระพงษ์, การทำงานทางไกล และสิทธิจะตัดขาดการสื่อสารนอกเวลางาน (โรงพิมพ์เดือนตุลา 2566) 46.

¹⁷ พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 มาตรา 7.

¹⁸ พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 มาตรา 8.

¹⁹ พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 มาตรา 9.

1) ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการตกลง

การตกลงถึงช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการตกลงการทำงานทางไกล นายจ้างและลูกจ้างจะต้องตกลงกัน โดยระบุถึงช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดในการทำงานทางไกล ซึ่งลูกจ้างอาจได้ทำที่พักอาศัยของลูกจ้างเอง หรือทำงานสถานที่อื่นใดโดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไว้อย่างชัดเจน เช่น กำหนดให้ทำงานทางไกลเป็นระยะเวลาติดต่อกัน 4 เดือน หรือ 1 ปี เมื่อครบกำหนดระยะเวลาให้ลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานที่สถานประกอบกิจการของนายจ้างตามปกติ²⁰ หรืออาจกำหนดให้ทำงานที่บ้าน 3 วัน เข้ามาทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง 2 วัน หรือทำงานที่บ้านหรือที่อื่น ๆ 1 สัปดาห์ และกลับเข้ามาทำที่สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง 1 สัปดาห์²¹ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดี หากข้อตกลงไม่ได้ระบุถึงระยะเวลาสิ้นสุดเอาไว้ ถือว่าข้อตกลงดังกล่าวมีผลใช้บังคับจนกว่าจะมีฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างมีความประสงค์ที่จะยกเลิกข้อตกลงโดยได้รับความยินยอมจากอีกฝ่าย²²

2) วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา

วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก การทำงานล่วงเวลา สำหรับในการทำงาน กฎหมายมีเจตนารมณ์มุ่งคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง ในการทำงานให้ได้รับสภาพการทำงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ลูกจ้างต้องทำงานภายใต้หลักอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง ตามสัญญาจ้างแรงงาน ในการจัดทำข้อตกลงในเรื่องของการทำงานล่วงเวลานายจ้างอาจสามารถตกลงในเรื่องของการทำงานล่วงเวลากับลูกจ้างได้โดยควรที่จะต้องกำหนดให้ชัดเจน

ตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดและรองรับสถานะของลูกจ้างทุกคนที่ตกลงกับนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานทางไกลจากที่บ้าน ที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีในสถานที่ใด ๆ ลูกจ้างที่ทำงานทางไกล ย่อมมีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสามารถใช้อำนาจต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับ วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา ในการทำงานทางไกล เพื่อให้ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลไม่ถูกจำกัดสิทธิและได้รับการคุ้มครองเท่าเทียมกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง

²⁰ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (เชิงอรรถ 9) 3.

²¹ ตริเนตร สารพะพงษ์ (เชิงอรรถ 16) 62.

²² เพิ่งอ้าง 64-65.

ดังนั้น ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล ยังคงได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องของ วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา นอกจากนี้ ในการจัดทำข้อตกลงในเรื่องของการทำงานล่วงเวลานายจ้างอาจสามารถตกลงในเรื่องของการทำงานล่วงเวลากับลูกจ้างได้โดยควรที่จะต้องกำหนดให้ชัดเจน ลูกจ้างที่ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายย่อมที่ต้องได้รับค่าจ้างสำหรับการทำงานล่วงเวลา และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง ตามที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standard) และเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน โดยได้กำหนดในเรื่องของวัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา ไว้ดังนี้

การกำหนดเวลาการทำงานปกติ²³ กฎหมายได้กำหนดให้ การตกลงเวลาการทำงานปกติ ควรจะต้องกำหนดให้ชัดเจน เช่น ให้ลูกจ้างสามารถทำงานในสถานที่ทำงานปกติ สัปดาห์ละกี่วัน ตั้งแต่วันไหนถึงวันไหน และให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานที่ทำงานปกติ สัปดาห์ละกี่วัน วันใดถึงวันใด²⁴ โดยขึ้นอยู่กับ การตกลงในการทำงานทางไกลระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ตกลงทำงานทางไกล ทั้งนี้ การทำงานทางไกล ที่เป็นงานทั่วไปอาจกำหนดให้ตกลงทำงาน ได้ 8 ถึง 12 ชั่วโมงต่อวัน แต่รวมเวลาที่ทำงานของลูกจ้างที่ทำงานทางไกลทั้งหมดแล้ว ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์²⁵ ในการจัดทำข้อตกลงก็ควรกำหนดให้ชัดเจน เช่น ให้ลูกจ้างทำงานในสถานที่ทำงานปกติ 3 วันต่อสัปดาห์ ทุกวันจันทร์ถึงวันพุธ ให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานที่ 3 วันต่อสัปดาห์ วันพฤหัสบดีถึงวันเสาร์ หรือกำหนดให้ทำงานนอกสถานที่ เป็นระยะเวลา 3 เดือน และให้กลับเข้ามาทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงาน หรือที่ได้ตกลงกันไว้ เป็นต้น

เวลาพัก เวลาพักระหว่างการทำงาน กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานในหนึ่งวันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงหลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกันหรือตกลงให้ลูกจ้างพักเป็นช่วง ๆ ได้แต่รวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน ในกรณีที่มีการทำงานต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมงนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลพักไม่น้อยกว่า 20 นาที ก่อนลูกจ้างทำงานล่วงเวลา แต่อย่างไรก็ดีหากเป็นงานที่มีลักษณะสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน²⁶ ในการจัดทำข้อตกลงเวลาพัก

²³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23.

²⁴ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (เชิงอรรถ 9) 3.

²⁵ ศุภศิษย์ ทวีแจ่มทรัพย์, *กฎหมายแรงงาน* (วิญญูชน 2566) 120.

²⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 27.

จากการทำงาน ควรที่จะต้องกำหนดให้ชัดเจน เช่น พักเวลา 12.00 ถึง 13.00 หรือกำหนดช่วงเวลาอื่นคือเวลาพักตามที่ได้ตกลงกันไว้ เป็นต้น

การทำงานล่วงเวลา²⁷ การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในมาตรา 23 แล้วแต่วันทำงานหรือวันหยุดแล้วแต่กรณี กฎหมายกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ยกเว้นจะได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป และในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ที่นายจ้างสามารถตกลงกับลูกจ้าง ให้ลูกจ้างทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลได้ โดยนายจ้างอาจตกลงให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น²⁸ในการจัดทำข้อตกลงในเรื่องของการทำงานล่วงเวลานายจ้างอาจสามารถตกลงในเรื่องของการติดต่อของนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลากับลูกจ้างได้ โดยควรที่จะต้องกำหนดให้ชัดเจน การติดต่อขอให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาโดยทำการติดต่อผ่าน โทรศัพท์ อีเมล ไลน์ (Line) แอปพลิเคชันในการทำงานหรือช่องทางอื่นใดที่ลูกจ้างได้ให้ไว้ในบันทึกข้อตกลงในการทำงานทางไกล แต่ทั้งนี้ การให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในรูปแบบการทำงานทางไกล นายจ้างสามารถตกลงกับลูกจ้างให้ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล ทำงานล่วงเวลาจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป สำหรับงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่เป็นงานฉุกเฉินในการทำงานทางไกล เช่น ปัญหาทางด้านเทคนิคเกี่ยวกับระบบเครือข่ายในการทำงาน การป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์หรือการละเมิดความปลอดภัยที่จำเป็นเร่งด่วน หรือเหตุการณ์ที่กระทบต่อเนื้อของกิจการของนายจ้าง อันอาจเกิดความเสียหายต่อกิจการของนายจ้างและจำเป็นต้องแก้ไขทันที นายจ้างอาจตกลงหรือสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

นอกจากเวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา ยังมีในเรื่องของสิทธิในวันหยุดของลูกจ้าง ได้แก่

วันหยุดประจำสัปดาห์ กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ สำหรับในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน²⁹ ในการจัดทำข้อตกลงวันหยุดประจำสัปดาห์

²⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 26.

²⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24.

²⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 28.

ควรที่จะกำหนดให้ชัดเจน เช่น อาจกำหนดให้วันหยุดประจำสัปดาห์ในการทำงานทางไกล คือ วันอาทิตย์ หรือวันอื่นใดที่ได้ตกลงกันไว้ เป็นต้น

วันหยุดตามประเพณี กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าหนึ่งปีไม่น้อยกว่า 13 วันโดย รวมวันแรงงานแห่งชาติ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการ ประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องที่ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณี วันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไปในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มี ลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้³⁰

วันหยุดพักผ่อนประจำปี กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้ว ครบ 1 ปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 1 วันไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนด วันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ในปีต่อมา นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า 6 วันทำงานก็ได้ให้นายจ้างและลูกจ้าง อาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปี ต่อ ๆ ไปได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบ 1 ปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้³¹

สำหรับ เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา รวมถึงสิทธิในวันหยุดต่าง ๆ นายจ้างสามารถจัดทำบันทึกข้อตกลงในการทำงานทางไกล ให้มีความชัดเจน เช่น การให้ลูกจ้างทำงานในสถานที่ทำงานปกติเป็นระยะเวลากี่วัน สัปดาห์ละกี่วัน วันไหนถึงวันไหน ให้ลูกจ้างทำงานนอกสถานที่กี่วัน สัปดาห์ละกี่วัน วันไหนถึงวันไหน วันหยุดพักผ่อนประจำปี สัปดาห์ คือวันใด กรณีทำงานนอกสถานที่เวลาทำงานปกติทำงานเวลาใดถึงเวลาใด ช่วงเวลาพักคือช่วงเวลาใด เป็นต้น โดยอาจตกลงให้ได้เท่ากับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง อาจตกลงให้แตกต่างจากนี้ หรือให้ได้มากกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ก็ได้ย่อมถือกว่าเป็นคุณแก่ลูกจ้าง แต่อย่างไรก็ดีจะกำหนดในบันทึกข้อตกลงให้น้อยกว่าตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของนายจ้าง ตามสิทธิลูกจ้างพึงมีอยู่ และต้องสอดคล้อง กับหลักเกณฑ์ที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดไว้ไม่ได้

³⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 29.

³¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30.

3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ

การทำงานล่วงเวลา กฎหมายกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ยกเว้นจะได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆไป และในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ที่นายจ้างสามารถตกลงกับลูกจ้างให้ลูกจ้างทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลได้ โดยนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น³²

ส่วนกรณีในงานที่ใช้วิชาชีพ วิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ งานเสมียน พนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า หรืองานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิตหรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าวที่สามารถทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลได้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหนึ่ง ๆ เกินกว่า 8 ชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมเวลาทำงานปกติต่อสัปดาห์แล้วต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง³³

กรณีการทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล นายจ้างสามารถตกลงกับลูกจ้างให้ลูกจ้างทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล ทำงานล่วงเวลาจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป สำหรับงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่เป็นงานฉุกเฉินในการทำงานทางไกล เช่น ปัญหาทางด้านเทคนิคเกี่ยวกับระบบเครือข่ายในการทำงาน การป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์ หรือการละเมิดความปลอดภัยที่จำเป็นเร่งด่วน หรือเหตุการณ์ที่กระทบต่อเนื้อหาของกิจการของนายจ้าง อาจเกิดความเสียหายต่อนายจ้างและจำเป็นต้องแก้ไขทันที นายจ้างอาจตกลงหรือสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

การทำงานในวันหยุด กฎหมายได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ยกเว้นในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉินนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น ในการทำงานทางไกลหากนายจ้างประสงค์ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด โดยลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำงานทางไกลมีเหตุจำเป็นต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน นายจ้างก็สามารถให้ลูกจ้างทำงานทางไกลในวันหยุดได้³⁴ แต่ทั้งนี้หากเกิดการการทำงานทางไกลในวันหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดตามที่ข้อตกลงระเบียบข้อบังคับในการทำงานของนายจ้างหรือตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

³² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 24.

³³ กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. ข้อ 2.

³⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 25.

การลาประเภทต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดเกี่ยวกับสิทธิการลาของลูกจ้าง ไว้ทั้งหมด 6 ประเภท ดังนี้³⁵

การลาป่วย ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยเท่าที่ป่วยจริง หากมีการลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์หรือหากไม่มีลูกจ้างสามารถชี้แจงสาเหตุการลาป่วยได้ กรณีดังกล่าวไม่รวมถึงการคลอดบุตร และไม่รวมกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน³⁶

การลาเพื่อทำหมัน กฎหมายได้กำหนดให้ ไม่ว่าจะลูกจ้างชายหรือหญิงมีสิทธิลาเพื่อทำหมันและสามารถใช้สิทธิลาได้ตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนดและออกใบรับรองให้³⁷

การลากิจของลูกจ้าง กฎหมายได้กำหนดให้ ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน³⁸

การลาเพื่อรับราชการทหารของลูกจ้าง กฎหมายได้กำหนดให้ ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อทดสอบความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยรับราชการทหาร ตามที่ทางราชการได้กำหนดระยะเวลาไว้³⁹

การลาเพื่อฝึกอบรมของลูกจ้าง กฎหมายกำหนด ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถของลูกจ้างได้ 30 วันต่อปี หรือ 3 ครั้ง หรือ นายจ้างอาจไม่ให้ใช้สิทธิลา ก็ได้หากแสดงให้เห็นว่าการลานั้นอาจก่อให้เกิดความเสียหายในกิจการของนายจ้าง ซึ่งลูกจ้างสามารถใช้สิทธิตามแต่ที่นายจ้างเห็นสมควร^{40 41}

การลาเพื่อคลอดบุตร กฎหมายได้ให้สิทธิแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ 98 วัน โดยนับรวมวันหยุดระหว่างวันลา⁴²

นอกจากนี้ยังมีการลาอีกหนึ่งประเภท ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คือ การลาเพื่อแรงงานสัมพันธ์⁴³ (มาตรา 102) เป็นสิทธิเฉพาะของลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการ

³⁵ วิจิตรา (ฟุ้งสัดดา) วิเชียรชม, *กฎหมายแรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 7, วิญญูชน 2563) 194-197.

³⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 32

³⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 33

³⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 34

³⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 35

⁴⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 36.

⁴¹ กฎกระทรวง ฉบับที่ 5 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 3.

⁴² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41.

⁴³ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 102.

สหภาพแรงงานเท่านั้นที่มีสิทธิลา ลูกจ้างทั่วไปหรือกรรมการลูกจ้างที่ไม่มีตำแหน่งเป็นกรรมการ สหภาพแรงงานไม่สามารถใช้สิทธิลาได้⁴⁴ สำหรับสิทธิในการลาลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน นั้น จะต้องกระทำไปเพื่อดำเนินการในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย และชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงาน และประชุมตามที่ราชการกำหนดตามเท่าที่ปฏิบัติจริง

ดังนั้น การทำข้อตกลงในการทำงานทางไกลระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ที่ระบุ ถึงทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ อาจกำหนดข้อตกลงโดยใช้ หลักเกณฑ์เดียวกันที่ลูกจ้างได้ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของนายจ้างตามสิทธิลูกจ้างพึงมี อยู่เดิม หรือจะสร้างหลักเกณฑ์พิเศษเพื่อให้เหมาะสมกับการทำงานทางไกลก็ได้ แต่จะต้องสอดคล้อง กับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและไม่ขัดกับหลักเกณฑ์ตามที่ได้กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติ คຸ່ມครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

4) ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงานของ นายจ้าง

โดยหลักแล้วนายจ้างย่อมมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน สามารถควบคุมหรือออกคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายเพื่อให้ลูกจ้างทำงานในการที่จ้างนั้น ในการ ทำงานทางไกล นายจ้างจึงมีอำนาจในการควบคุมหรือออกคำสั่งการใช้อำนาจบังคับบัญชาต่าง ๆ อันชอบด้วยกฎหมาย เหมือนอย่างเช่นเดียวกันกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้าง ผ่านทางการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยอาจสั่งการ ควบคุมผ่านตัวนายจ้างเอง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน ผู้ตรวจงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง ตามระดับโครงสร้างขององค์กรหรือสถานประกอบกิจการของนายจ้างนั้น การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับ ขอบเขตหน้าที่การทำงานและการควบคุมกำกับการทำงาน เป็นเรื่องการบริหารจัดการของนายจ้าง ในการกำหนดจัดทำข้อตกลง นายจ้างอาจกำหนดเรื่องขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบในการ ทำงาน คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน วิธีการประเมินผลการทำงานหรือการกำหนดค่าเป้าหมาย ในการทำงาน (KPI) วิธีการติดต่อสื่อสารการกำหนดพื้นที่ทำงาน⁴⁵ ตามความเหมาะสมในลักษณะงาน (Job Description) ของลูกจ้างที่ได้ทำข้อตกลงในการทำงานทางไกล เช่น ลูกจ้างสามารถนำงาน ประเภทใดไปทำที่บ้านหรือสถานที่อื่นใดได้บ้าง งานที่ทำงานมีลักษณะเป็นอย่างไร หรือจำนวนเท่าไร รวมถึงการกำหนดให้ผู้ที่มีอำนาจควบคุมกำกับดูแลการทำงานของลูกจ้างเพื่อให้การทำงานของลูกจ้าง

⁴⁴ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, *คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 14, ธรรม นิติเพลส 2566) 246-247.

⁴⁵ ตรีเนตร สาระพงษ์ (เชิงอรธ 16) 71-75.

เป็นไปตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้⁴⁶ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดี การจัดทำข้อตกลงที่กำหนดขอบเขตหน้าที่และการควบคุมการทำงาน ควรจะต้องให้อยู่ในความเหมาะสมและไม่ล่วงล้ำกระทบสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้างมากเกินไป⁴⁷

5) ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันจำเป็นเนื่องจากการทำงาน

โดยหลักตามสัญญาจ้างแรงงานแล้ว ลูกจ้างไม่มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันจำเป็นเนื่องจากการทำงาน เว้นแต่มีการตกลงไว้เป็นพิเศษ แต่ในปัจจุบันมีการทำงานทางไกลมากยิ่งขึ้นนายจ้างมีความต้องการลดปัจจัยค่าใช้จ่ายต่าง ๆ กฎหมายจึงกำหนดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันจำเป็นเนื่องจากการทำงาน ในเรื่องการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์เอกสาร หรืออุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต ฯลฯ จากบทบัญญัติดังกล่าวไม่ได้กำหนดไว้ว่า ให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ เพียงแต่กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงให้ชัดเจนว่า เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันจำเป็นเนื่องจากการทำงานนายจ้างหรือลูกจ้าง ฝ่ายใดจะเป็นผู้รับผิดชอบ อีกทั้งในการตกลงเกี่ยวกับภาระหน้าที่ดังกล่าว นายจ้างไม่จำเป็นต้องระบุไว้ในบันทึกข้อตกลงในการทำงานทางไกลก็สามารถทำได้ แต่อย่างไรก็ดี หากมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางสำหรับลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายชั่วโมง และลูกจ้างตามผลงาน หากมีข้อตกลงว่ามีการไปทำงานในท้องที่อื่นในวันหยุดประจำสัปดาห์ เกิดค่าใช้จ่ายในการเดินทางโดยไม่ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาหรือเป็นการทำงานในวันหยุด การทำข้อตกลงเช่นนี้ย่อมขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานย่อมมีผลเป็นโมฆะ⁴⁸ ส่วนลูกจ้างรายเดือนไม่ได้มีกฎหมายกำหนดให้ว่านายจ้างจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางหรือเบี้ยเลี้ยงให้ จึงขึ้นอยู่กับ กฎ ระเบียบหรือข้อตกลงของนายจ้าง⁴⁹

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าข้อตกลงในการทำงานทางไกลที่ระบุไว้ใน มาตรา 23/1 วรรคสอง เป็นเพียงแต่การกำหนดรายละเอียดที่ควรพึงมีในข้อตกลงการทำงานทางไกล ซึ่งนายจ้างอาจจะกำหนดให้มีข้อตกลงมากกว่าที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ ใน มาตรา 23/1 วรรคสอง (1) - (5) ก็ได้หรือ

⁴⁶ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (เชิงอรรถ 9) 4

⁴⁷ ตริเนตร สาระพงษ์ (เชิงอรรถ 16) 76.

⁴⁸ เฟิงอ่าง 80.

⁴⁹ กองนิติการ กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน เรื่องเสร็จที่ 131/2562 อ้างถึงใน ตริเนตร สาระพงษ์ , *การทำงานทางไกล และสิทธิจะตัดขาดการสื่อสารนอกเวลางาน* (โรงพิมพ์เดือนตุลา 2566) 80-81.

อาจจะกำหนดข้อตกลงไม่ครบถ้วนก็ได้ เพียงแต่บทบัญญัติที่บังคับว่าหากนายจ้างจะเลิกใช้การทำงานทางไกล ให้นายจ้างจัดทำข้อตกลงในการทำงานทางไกล โดยจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง แต่อย่างไรก็ดี ในการจัดทำข้อตกลงและเงื่อนไขของการทำงานทางไกล ต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมายที่กำหนดไว้ และจะต้องไม่น้อยกว่านโยบายหรือแนวปฏิบัติของสถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างกำหนดไว้ หรือสัญญาส่วนบุคคลระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือข้อตกลงจากการเจรจาต่อรองร่วมกันไม่ว่าทางใดหรือทางหนึ่งโดยอาจปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์อันจะทำให้ข้อตกลงมีผลเป็นสภาพการจ้าง (Working Condition) ก็สามารทำได้ แต่อย่างไรก็ดี หากข้อตกลงดังกล่าว ขัดต่อกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ข้อตกลงนั้นย่อมมีผลทำให้ข้อตกลงเป็นโมฆะ แม้ลูกจ้างจะตกลงยินยอมก็ตาม⁵⁰

4.3 สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect)

ในมาตรา 23/1 วรรคสาม ได้รับนำเอาหลักการเรื่องสิทธิการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) หลังจากสิ้นสุดระยะเวลาทำงานตามกฎหมายต่างประเทศและเป็นไปตามหลักสากล มาบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยเป็นครั้งแรก⁵¹ ซึ่งหลักการเรื่องนี้ปรากฏในกฎหมายแรงงานต่างประเทศ เช่น สาธารณรัฐฝรั่งเศส สาธารณรัฐชิลี สาธารณรัฐโปรตุเกส เป็นต้น⁵² ซึ่งสอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights - UDHR) มาตรา 12 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 32 ที่กล่าวถึงในเรื่องของสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว เกียรติยศ ชื่อเสียง และครอบครัว และมีสิทธิจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

โดยหลักการดังกล่าวข้างต้นนี้ แม้ว่าจะไม่ได้กล่าวถึงในเรื่องการทำงานล่วงเวลาไว้โดยตรง แต่ถือได้ว่ามีความสัมพันธ์กับการทำงานล่วงเวลา เนื่องมาจากในการใช้อำนาจบังคับบัญชาสั่งการงานให้ลูกจ้างทำงานนอกเวลาทำงานปกติ ย่อมจะต้องได้รับความยินยอมต่อลูกจ้างในการทำงานนอกเวลาทำงานปกติเสมอ⁵³ นายจ้างไม่อาจบังคับลูกจ้างได้ และลูกจ้างก็มีสิทธิปฏิเสธงานที่

⁵⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 270/2510 ประชุมใหญ่, คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1390/2537

⁵¹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (เชิงอรรถ 9) 3.

⁵² เพิ่งอ้าง.

⁵³ ศุภศิษย์ ทวีแจ่มทรัพย์ (เชิงอรรถ 25) 135.

นายจ้างได้สั่งการเข้ามาหลังจากเวลาทำงานปกติ⁵⁴ เมื่อสิ้นสุดในเวลาการทำงานปกติที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ จากนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานได้ เช่น การไม่รับสายโทรศัพท์ ไม่ตอบอีเมลหรือข้อความผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (Line) ไมโครซอฟท์ ทีมส์ (Microsoft Teams) หรือโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกล เพื่อลดปัญหาและความไม่ชัดเจนระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวของลูกจ้างที่ต้องใช้เวลาในการธุระส่วนตัว เวลาให้กับครอบครัว เพื่อนฝูง การมีส่วนร่วมของชุมชน จิตวิญญาณ การเติบโตส่วนบุคคล การดูแลตนเอง และกิจกรรมส่วนตัวอื่น ๆ นอกเหนือจากความต้องการของสถานที่ทำงาน⁵⁵

จากมาตรา 23/1 วรรคสาม จะเห็นได้ว่า เพื่อเป็นการคุ้มครองและรองรับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน จึงกำหนดให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาทำงานปกติ และเป็นการป้องกันไม่ให้นายจ้างนำสาเหตุจากการที่ไม่สามารถติดต่อกับนายจ้างนอกเวลาการทำงานปกติได้มาลงโทษแก่ลูกจ้างได้⁵⁶ ในกรณีที่นายจ้างติดต่อสื่อสารลูกจ้างนอกเวลาทำงานมีลักษณะเป็นการให้ลูกจ้างปฏิบัติงาน ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างและต้องจ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมายกำหนดไว้อีกด้วย⁵⁷

แต่อย่างไรก็ดี สิทธิตามกฎหมายเช่นว่านี้ อาจถูกยกเลิกและสละสิทธิได้ เนื่องจากกฎหมายได้เปิดช่องให้ ถ้าหากนายจ้างเห็นว่าการให้ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และลูกจ้างที่ทำงานทางไกลยังมีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารกับลูกจ้างภายหลังเวลาการทำงานปกติ⁵⁸ จึงต้องให้ลูกจ้างให้ความยินยอมสำหรับการติดต่อสื่อสารนอกเวลา และการสั่งงานจากนายจ้าง โดยจัดทำบันทึกข้อตกลงเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมไว้ล่วงหน้าแก่นายจ้าง หากลูกจ้างที่ให้ความยินยอมไม่ประสงค์ที่จะให้นายจ้าง

⁵⁴ เฟิ่งอ้าง.

⁵⁵ Susan M. Heathfield, 'The Importance of Achieving Work-Life Balance - And How to Do It' (Thebalancecareers, 27 January 2021) <<https://www.thebalancecareers.com/work-life-balance-1918292>> สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2565.

⁵⁶ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (เชิงอรรถ 9) 2-3.

⁵⁷ เฟิ่งอ้าง.

⁵⁸ กรณีศึกษา บุญเทียม, 'มาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 กับทางเลือกในการ Work from Home' (THE STANDARD 18 กรกฎาคม 2566) <<https://thestandard.co/section-23-1-labor-protection-act/>> สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2566.

หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน ติดต่อสื่อสารนอกเวลาการทำงานปกติ ลูกจ้างที่ให้ความยินยอมสามารถยกเลิกความยินยอมดังกล่าวโดยทำเป็นหนังสือบอกกล่าวหน้าต่อนายจ้างได้⁵⁹

ดังนั้น ตามมาตรา 23/1 วรรค 3 ที่ได้กำหนดรองรับและได้ให้สิทธิกับลูกจ้างเพื่อเป็นการคุ้มครองและรองรับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน ที่จะสามารถปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารจากนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน นอกเวลาการทำงานปกติได้ ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง ลูกจ้างที่ทำงานทางไกล หรือลูกจ้างทั่วไป เพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างนำสาเหตุจากการที่ไม่สามารถติดต่อกับลูกจ้างนอกเวลาการทำงานปกติมาลงโทษกับลูกจ้างได้ แต่หากนายจ้างเห็นว่ามีความจำเป็นในการติดต่อกับลูกจ้างนอกเวลาทำงานปกติ ก็สามารถทำข้อตกลงสละสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของลูกจ้าง โดยลูกจ้างได้ให้ความยินยอม ก็สามารถทำให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน สามารถติดต่อกับลูกจ้างที่ทำงานทางไกลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานปกติของลูกจ้างที่ทำงานทางไกลได้ ต่อมาหากลูกจ้างไม่ประสงค์ให้นายจ้างติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานอีก ก็สามารถทำหนังสือบอกกล่าวยกเลิกความยินยอมต่อนายจ้างได้ และหากในกรณีที่นายจ้างติดต่อสื่อสารลูกจ้างนอกเวลาทำงาน และมีลักษณะเป็นการสั่งการให้ลูกจ้างปฏิบัติงาน ก็ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อน และต้องจ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมายกำหนดไว้หากลูกจ้างยินยอมปฏิบัติงาน นอกจากนี้การติดต่อกับลูกจ้างนอกเวลาทำงาน นายจ้างย่อมควรที่จะตระหนักและให้ความเคารพความเป็นส่วนตัวระหว่างชีวิตและการทำงานของลูกจ้างด้วย

4.4 สิทธิของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้าง

ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทย ก่อนที่ในเรื่องของการทำงานทางไกลตามมาตรา 23/1 จะใช้บังคับ ในเรื่องของสิทธิของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง ได้มีการบัญญัติกฎหมาย โดยกำหนดให้มีการห้ามเลือกปฏิบัติอันมีพื้นฐานความแตกต่างเกี่ยวกับเพศไว้เท่านั้น⁶⁰ ซึ่งให้นายจ้างจะปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้⁶¹ รวมถึงกำหนดให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะ

⁵⁹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (เชิงอรรถ 9) 3.

⁶⁰ ศุภศิษย์ ทวีแจ่มทรัพย์ (เชิงอรรถ 25) 113.

⁶¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 15.

เป็นชายหรือหญิง⁶² บทบัญญัติดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติของ นายจ้างที่กระทำต่อลูกจ้างโดยไม่ให้มีข้อแตกต่างกันในเรื่องเพศ นายจ้างต้องพิจารณาข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ คำสั่ง หรือการปฏิบัติใด ๆ ที่กระทำต่อลูกจ้างชายและหญิง หากมีข้อ แตกต่างกันก็จะต้องแก้ไขปรับปรุง นายจ้างผู้ใดที่ปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงไม่เท่าเทียมกัน ก็จะมี ความผิดและมีโทษทางอาญา⁶³

ในเรื่องของการทำงานทางไกล ตามมาตรา 23/1 ได้กำหนดและรองรับสถานะของ ลูกจ้างทุกคนที่ตกลงกับนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานทางไกลจากที่บ้าน ที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการ ใช้ เทคโนโลยีในสถานที่ใด ๆ ลูกจ้างที่ทำงานทางไกล ย่อมมีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างในสถานประกอบ กิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสามารถใช้อำนาจสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงาน⁶⁴ได้ด้วย เช่น การมีสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดีในส่วน ของ สวัสดิการหรือประโยชน์อื่นใดบางประการ นายจ้างทำหนังสือหรือบันทึกข้อตกลงให้ลูกจ้างยินยอม สละสิทธิ สวัสดิการหรือประโยชน์อื่นใดบางประการ เพื่อความเหมาะสมกับสภาพในการทำงาน อันไม่ใช่สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักของนายจ้าง หรือที่อื่นๆ ใด ก็สามารถทำหนังสือยินยอม ดังกล่าวได้ ทั้งนี้ต้องไม่ขัดกับกฎหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และกฎหมายว่าด้วยการ คุ้มครองแรงงาน

4.5 สภาพบังคับและบทกำหนดโทษ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่บังคับใช้กับแรงงานภาคเอกชนใน ปัจจุบันเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน และเป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญา ซึ่งมีโทษ จำคุกและปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งสภาพบังคับและบทกำหนดโทษสามารถแยกได้ 2 ประการ คือ 1) สภาพบังคับโดยตรง และ 2) สภาพบังคับโดยอ้อม ดังนี้⁶⁵

1) สภาพบังคับโดยตรง เนื่องจากบัญญัติในเรื่องของการทำงานทางไกลตามมาตรา 23/1 ที่ให้ลูกจ้างทำงานจากที่บ้าน ที่พักอาศัย หรือสถานที่อื่นใดนอกเหนือจากการทำงานในสถาน ประกอบกิจการของนายจ้าง โดยผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน โดยจัดทำเป็นข้อตกลง

⁶² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 53.

⁶³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 146.

⁶⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23/1.

⁶⁵ ตรีเนตร สาระพงษ์ (เชิงอรธ 16) 151.

จัดทำเป็นหนังสือ หรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยสมัครใจทั้งสองฝ่าย เพื่อประโยชน์ในการทำงานและดำเนินธุรกิจของนายจ้าง มีเจตนารมณ์ประสงค์มุ่งเน้นให้มีการส่งเสริมการนำงานไปทำที่บ้านหรือที่สถานอื่นใด⁶⁶ จึงทำให้บทบัญญัติมาตรา 23/1 ไม่มีลักษณะเป็นมาตรฐานในการทำงานขั้นต่ำ (Minimum Standard) ที่กำหนดให้นายจ้างจะต้องปฏิบัติที่ไม่ต่ำกว่ากฎหมายกำหนด⁶⁷ แต่อย่างไรก็ดีก็ยังเป็นกฎหมายที่กำหนดให้รับรองสิทธิพื้นฐาน (Fundamental Right) เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิได้อย่างเต็มที่ในการทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล ซึ่งรวมถึงสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) หลังจากสิ้นสุดระยะเวลาทำงานปกติ เช่นกันเนื่องจากกฎหมายมีเจตนารมณ์ส่งเสริมเพื่อรองรับสิทธิของลูกจ้าง หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามก็ไม่ได้มีบทบัญญัติที่มีสภาพบังคับกำหนดโทษทางอาญาไว้โดยตรง จากที่กล่าวมาข้างต้นบทบัญญัติตามมาตรา 23/1 จึงไม่มีสภาพบังคับโดยตรงในการกำหนดโทษทางอาญา

2) สภาพบังคับโดยอ้อม กฎหมายได้กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจหน้าที่พิจารณาคำร้องของลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จากการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน⁶⁸ และเมื่อพนักงานตรวจแรงงานพิจารณาสอบสวนแล้วว่าลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าว ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด⁶⁹ ซึ่งหากนายจ้างลูกจ้างหรือผู้ที่เกี่ยวข้องไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานให้นำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงานภายในระยะเวลา 30 วันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง⁷⁰ หรือกรณีที่นายจ้างไม่ใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลภายในกำหนดระยะเวลา 30 วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานถือเป็นที่สุด ในกรณีที่นายจ้างได้รับทราบคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานแล้วไม่ดำเนินการใช้สิทธินำคดีขึ้นไปสู่ศาลตามระยะเวลาดังกล่าวข้างต้น และไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁷¹

หากเป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำงานทางไกลในรูปแบบวิธีการทำงาน สถานที่การทำงาน หรือนายจ้างไม่ได้จัดทำบันทึกข้อตกลงการทำงานทางไกล หรือบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) หลังจากสิ้นสุดระยะเวลาทำงานปกติเป็นหนังสือ

⁶⁶ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (เชิงอรรถ 9) 3.

⁶⁷ ตรีเนตร สารพงษ์ (เชิงอรรถ 16) 152.

⁶⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123.

⁶⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 124.

⁷⁰ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125.

⁷¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 151.

พนักงานตรวจแรงงานอาจมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้⁷² กล่าวคือ พนักงานตรวจแรงงานอาจมีคำสั่งให้นายจ้างจัดให้มีข้อตกลงเป็นหนังสือหรือมีข้อตกลงในรูปแบบของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ได้⁷³ ซึ่งในเรื่องดังกล่าวเป็นการใช้ดุลยพินิจของพนักงานตรวจแรงงานในการออกคำสั่ง หากนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องดังกล่าวไม่เห็นพ้องกับคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ให้อุทธรณ์ต่ออธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายตามระยะเวลาของกฎหมาย และคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายเป็นที่สุด⁷⁴ และหากคำวินิจฉัยดังกล่าวให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งวินิจฉัย หากนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท⁷⁵ ดังนั้น คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ทำให้เกิดสภาพบังคับโดยตรงหรือสภาพบังคับโดยอ้อม นายจ้างหรือลูกจ้างจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องในเรื่องเกี่ยวกับคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่กำหนดไว้ หากไม่ปฏิบัติตามก็จะได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนด

แต่อย่างไรก็ดี จากที่กล่าวมาข้างต้นสำหรับสภาพบังคับหรือบทกำหนดโทษ หากพิจารณาจากคำสั่งแจ้งกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ในเรื่องของการทำงานทางไกล คำสั่งดังกล่าวได้อธิบายถึงสภาพบังคับโทษทางอาญาไว้ว่า ตามมาตรา 23/1 เป็นกฎหมายที่มีเจตนารมณ์ประสงค์มุ่งเน้นให้มีการส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้างนางงานไปทำที่บ้าน หรือทำงานโดยผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจากสถานที่อื่นใด ๆ เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้างและเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง หรือกรณีมีความจำเป็น จึงไม่มีการกำหนดโทษทางอาญาเอาไว้⁷⁶ ส่วนในเรื่องสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสารเป็นการรองรับสิทธิทางกฎหมาย การที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามก็ไม่ได้มีกฎหมายกำหนดโทษในทางอาญาไว้โดยตรงแต่อย่างใด⁷⁷ มีเพียงแต่คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่อาจมีคำสั่งตามมาตรา 139 (3) ให้ปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพียงเท่านั้น ดังนั้น มาตรา 23/1 ที่บังคับใช้กับการทำงานทางไกลอยู่ในปัจจุบัน ทั้งในเรื่องข้อตกลงการทำงานและสิทธิการตัดการเชื่อมต่อสื่อสารไม่ได้มีกฎหมายกำหนดโทษทางอาญาไว้โดยตรงต่อนายจ้างแต่อย่างใด

⁷² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 139 (3).

⁷³ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (เชิงอรรถ 9) 6.

⁷⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 141.

⁷⁵ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 146.

⁷⁶ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (เชิงอรรถ 9) 3-6.

⁷⁷ ตรีเนตร สาระพงษ์ (เชิงอรรถ 16) 153.

4.6 บทสรุป

การทำงานทางไกลของประเทศไทย เริ่มได้รับความนิยมนั้นเนื่องจากการพัฒนาของเทคโนโลยีที่สามารถอำนวยความสะดวกในการทำงานได้ อีกทั้งปัจจัยด้านปัญหามลพิษทางอากาศจากฝุ่นละอองขนาดไม่เกิน 2.5 ไมครอน (PM 2.5) และผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ณ ช่วงเวลานั้น ทำให้รัฐบาลเห็นว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทยที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ยังไม่เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานในภาคธุรกิจและองค์กรที่เป็นภาคเอกชนในบางลักษณะงาน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปมากโดยมีการทำงานจากที่พักอาศัยของลูกจ้างเอง หรือจากสถานที่อื่น ๆ ที่ไม่ใช่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานในปัจจุบันและยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างเป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลูกจ้างเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศมีความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพในการทำงานมีชีวิตที่ดีขึ้น และเป็นทางเลือกสำหรับนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างแรงงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของลูกจ้างให้ได้รับความคุ้มครองในรูปแบบการทำงานทางไกลและเป็นประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง ตลอดจนมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาราจร ลดการใช้พลังงานและเชื้อเพลิง จึงออกประกาศ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2566 ให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 18 เมษายน 2566 โดยเพิ่มบทบัญญัติมาตรา 23/1 ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การทำงานทางไกลของไทยนั้น กฎหมายได้บัญญัติรองรับสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23/1 ซึ่งกำหนดให้นายจ้างสามารถตกลงกับลูกจ้างเป็นกรอบข้อตกลงเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการที่นายจ้างประสงค์ให้ลูกจ้างปฏิบัติต่อกันในการทำงานและสามารถใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการวินิจฉัยกรณีมีปัญหาข้อพิพาทหรือข้อขัดแย้งที่เกิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยให้ลูกจ้างที่ทำงานทางไกล ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ให้มีสิทธิต่าง ๆ เท่ากันเพียงพอกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง หรือสถานที่อื่นใด เป็นทางเลือกในการทำงาน โดยผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน ซึ่งมีหลักสำคัญเกี่ยวกับการทำงานทางไกล 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก นายจ้างตกลงกับลูกจ้างยินยอมให้ลูกจ้างทำงานทางไกล และให้ทำข้อตกลงโดยนายจ้างเป็นผู้จัดทำข้อตกลงดังกล่าว โดยจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ใหม่โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง มีข้อตกลงตามที่ได้ตกลงกันไว้โดยสภาพของงานสามารถทำงานนอกสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง ที่อยู่อาศัยหรือที่อื่นใด ได้โดยสะดวก โดยข้อตกลงอาจระบุถึง 1) ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการตกลง

2) วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา 3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ 4) ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง 5) ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันจำเป็นเนื่องจากการทำงาน

ประการที่สอง ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง โดยมาตรา 23/1 ได้กำหนดและรองรับสถานะของลูกจ้างที่ตกลงกับนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานจากที่บ้าน ที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีในสถานที่ใด ๆ ลูกจ้างที่ทำงานทางไกล ย่อมมีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างและสามารถใช้สิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้อีกด้วย เช่น การมีสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน กฎกระทรวงภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฯลฯ

ประการที่สาม มีการกำหนดรองรับสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) เพื่อเป็นการคุ้มครองและรองรับสิทธิตามกฎหมายแรงงานให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาทำงานปกติ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน of ลูกจ้าง โดยสนับสนุนให้เกิดการแบ่งแยกที่ชัดเจนระหว่างหน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัว ช่วยลดผลกระทบจากการทำงานที่เกินความจำเป็น และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับลูกจ้างในระยะยาว

สำหรับในส่วนเกี่ยวกับสภาพบังคับและบทกำหนดโทษนั้น เนื่องจากบทบัญญัติดังกล่าวมีเจตนารมณ์ประสงค์มุ่งเน้นให้มีการส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้างการนำงานไปทำที่บ้าน ที่พักอาศัยหรือทำงานจากสถานใด ๆ ได้ โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้างและเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงาน of ลูกจ้าง หรือกรณีมีความจำเป็น จึงไม่ได้บทลงโทษในทางอาญาที่กำหนดไว้โดยตรงต่อนายจ้างแต่อย่างใด

จากที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น หากมองในอีกมุมหนึ่งก็เป็นเรื่องที่น่ายินดีของประเทศไทย ที่มีการบัญญัติเพื่อรองรับสิทธิในเรื่องการทำงานทางไกล เพื่อลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล ได้รับความคุ้มครองมากยิ่งขึ้นและเป็นทางเลือกในการทำงานให้เข้ากับยุคสมัยใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาส่งเสริมในการทำงาน เป็นประโยชน์ต่อทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในการทำงาน และให้ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลมีสิทธิต่าง ๆ เทียบเท่ากับ

ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง โดยอย่างน้อยเป็นไปตามหลักสากลและตามหลักกฎหมายต่างประเทศ คือ กฎหมายของสาธารณรัฐฝรั่งเศส และกฎหมายของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ แต่อย่างไรก็ดี ตามบทบัญญัติดังกล่าวยังมีปัญหาบางประการเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย ทำให้ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล ไม่ได้รับสิทธิและการคุ้มครองในทางกฎหมายได้อย่างเพียงพออย่างที่ควรจะได้รับตามหลักสากลและตามหลักกฎหมายต่างประเทศ ซึ่งผู้เขียนจะขอกล่าวในบทถัดไป



บทที่ 5

บทวิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกลที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน

ในปัจจุบัน แนวโน้มของการทำงานทางไกลได้รับการยอมรับเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในช่วงที่สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ไปทุกภูมิภาคทั่วโลก ทำให้เกิดผลกระทบไม่ว่าจะเป็นในทางด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ รวมถึงรูปแบบการใช้ชีวิตของประชาชนได้เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของภาคแรงงานทำให้รัฐบาลหลายประเทศทั่วโลก ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของลูกจ้างให้เป็นรูปแบบการทำงานทางไกล โดยออกนโยบายให้ทำงานจากที่บ้านแทนจากการทำงานที่สถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้กับลูกจ้างที่ทำงานที่สถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง โดยใช้คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหลักและสภาพของงานนั้นเหมาะสมสำหรับการทำงานทางไกล โดยการทำงานทางไกลในปัจจุบันอาจปรากฏในหลายลักษณะ ซึ่งเริ่มตั้งแต่การเป็นการทำงานที่สถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้างเป็นหลัก แต่มีการอนุญาตให้ลูกจ้างบางรายทำงานทางไกลได้ (Remote time) ในบางช่วงเวลาหรือบางวันตั้งแต่เริ่มการจ้างงาน หรือให้ลูกจ้างทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) โดยถือว่าที่พักอาศัยของลูกจ้างเป็นสถานที่ทำงาน แทนการเข้ามาปฏิบัติงานที่สถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง¹ การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid remote) การทำงานที่ให้ลูกจ้างทำงานในสำนักงานหรือสถานประกอบการของนายจ้างสลับกับทำงานนอกสถานที่โดยใช้รูปแบบการทำงานทางไกล จนถึงการทำงานทางไกลโดยสมบูรณ์ (Fully Remote Telework) ที่ให้ลูกจ้างสามารถทำงานทางไกลอย่างถาวรตั้งแต่เริ่มการจ้างงาน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการทำงานทางไกล ลูกจ้างที่ทำงานจากที่พักอาศัย หรือทำงานนอกสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง หรือสถานที่อื่น ๆ ใด ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองจากรูปแบบการทำงานดังกล่าวได้อย่างเพียงพอ เนื่องจากรูปแบบการทำงานเป็นรูปแบบการทำงานทางไกล (Telework) ลูกจ้างจะต้องทำงานอยู่ที่ที่พักอาศัยของตนเอง โดยทำงานนอกสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง หรือสถานที่อื่น ๆ ใด ทำให้ลูกจ้างจากที่ทำงานในรูปแบบดังกล่าว ไม่ได้ได้รับสิทธิความคุ้มครอง สวัสดิการและประโยชน์ต่าง ๆ เท่ากับลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต ฯลฯ อีกทั้งในการทำงานทางไกล ไม่มีการกำหนดหรือควบคุม

¹ ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, *กฎหมายแรงงาน* (วิญญูชน 2566) 39.

เกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงในการทำงานที่แน่นอน รวมถึงส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) ของลูกจ้างได้ หลายประเทศเริ่มเห็นความสำคัญและปัญหาในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในเรื่องการทำงานทางไกล จึงนำหลักการและวิธีการต่าง ๆ นำมาบัญญัติเป็นกฎหมายบังคับใช้ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละประเทศของตน เช่น สาธารณรัฐฝรั่งเศส สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐอิตาลี สาธารณรัฐอาร์เจนตินา สาธารณรัฐโปแลนด์ สาธารณรัฐโปรตุเกส สหพันธรัฐรัสเซีย ราชอาณาจักรสเปน ประเทศยูเครน สาธารณรัฐแองโกลา เครือรัฐออสเตรเลีย สาธารณรัฐชิลี สาธารณรัฐโคลอมเบีย สหพันธ์สาธารณรัฐบราซิล เป็นต้น² สำหรับประเทศไทยเองก็ได้ตระหนักถึงความสำคัญในด้านนี้ด้วย จึงได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมและบัญญัติรองรับสิทธิของลูกจ้างในการทำงานทางไกล เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

เมื่อพิจารณาถึงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมและบัญญัติรองรับสิทธิของลูกจ้างในการทำงานทางไกลและให้มีสิทธิเทียบเท่าลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง ในมาตรา 23/1 เมื่อนำมาพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบกับมาตรฐานสากลและกฎหมายในต่างประเทศ ผู้เขียนได้ศึกษามาในบทที่ 3 แล้ว พบว่ากฎหมายไทยยังขาดความครอบคลุมในการคุ้มครองสิทธิและเงื่อนไขในการทำงานทางไกลให้แก่ลูกจ้างอย่างเพียงพอ ผู้เขียนเห็นว่าควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกลของประเทศไทย เพื่อให้เกิดการคุ้มครองที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับหลักสากล และตามหลักกฎหมายต่างประเทศ เพื่อให้ลูกจ้างได้เข้าถึงสิทธิและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากในการจัดทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีระยะเวลาที่จำกัด ผู้เขียนจึงได้ทำการสรุปประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการปรับปรุงหรือเพิ่มเติม และเห็นว่าในเรื่องของการทำงานทางไกล ลูกจ้างควรได้รับความคุ้มครอง และสามารถเข้าถึงสิทธิในฐานะลูกจ้างได้อย่างเหมาะสม เป็นธรรม สอดคล้องตามหลักสากล และหลักกฎหมายต่างประเทศ ที่ผู้เขียนได้ศึกษามาในบทที่ 3 รวมถึงการศึกษากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทย ในบทที่ 4 โดยสรุปประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกลที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ควรได้รับแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติม 3 ประการ ดังนี้

² LOCKTON GLOBAL COMPLIANCE ‘New remote working legislation around the world [Updated]’ (LOCKTON GLOBAL COMPLIANCE, 24 July 2023) <<https://globalnews.lockton.com/new-remote-working-legislation-around-the-world/>> สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2566.

5.1 ข้อตกลงรูปแบบการทำงานทางไกลที่อาจไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

มาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่บังคับใช้ในปัจจุบัน กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงให้ลูกจ้างทำงานในทางการที่จ้างที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง ไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้ โดยการตกลงดังกล่าว นายจ้างอาจทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ในการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนั้น จะต้องตกลงให้มีรายละเอียดเกี่ยวกับระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา การลา หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด และการลาประเภทต่าง ๆ ขอบเขตหน้าที่ของลูกจ้าง การกำกับควบคุมของนายจ้าง ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็น อันเนื่องมาจากการทำงาน เมื่อสิ้นสุดการทำงานทางไกลแล้วลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หรือผู้ควบคุมงาน เว้นแต่ว่าจะได้รับความยินยอมเป็นหนังสือไว้ล่วงหน้า อีกทั้งลูกจ้างที่ทำงานทางไกลจากที่พักอาศัยหรือทำงานนอกสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง ก็มีสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

เมื่อพิจารณาตาม มาตรา 23/1 ใช้คำว่า “โดยอาจตกลงให้มีรายละเอียด” จึงทำให้นายจ้างไม่จำเป็นต้องกำหนดข้อตกลงให้ครบตามที่ระบุไว้ใน มาตรา 23/1 วรรคสอง ก็ได้ เนื่องจากบทบัญญัติดังกล่าวไม่ได้กำหนดให้นายจ้างต้องระบุรายละเอียดที่กฎหมายกำหนดไว้ไว้อย่างครบถ้วน อันเป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างกำหนดข้อตกลงเอง ส่งผลให้นายจ้างอาจไม่กำหนดข้อตกลงในประเด็นสำคัญบางประการ ซึ่งอาจทำให้เกิดการเอาเปรียบต่อลูกจ้างที่ตกลงทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล เช่น กรณีที่นายจ้างยินยอมให้ลูกจ้างสามารถทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลได้ แต่ในข้อตกลงในการทำงานทางไกลไม่ได้ระบุถึง ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของข้อตกลง ทำให้เมื่อลูกจ้างต้องการกลับมาทำงานที่สถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง นายจ้างสามารถปฏิเสธได้โดยไม่มีข้อบังคับหรือข้อกำหนดที่ชัดเจน การที่ข้อตกลงไม่ได้ระบุ วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลาไว้อย่างชัดเจน อาจทำให้อาจต้องอยู่ในสถานะพร้อมปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงเวลาทำงาน โดยขาดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน นอกจากนี้ การที่ข้อตกลงไม่กำหนดถึงขอบเขตหน้าที่ของลูกจ้าง รวมถึงแนวทางการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง อาจส่งผลให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติงานเกินขอบเขตที่ตกลงไว้ และอาจนำไปสู่ภาระงานที่เกินควร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิต

ของลูกจ้าง อีกทั้ง ข้อตกลงไม่ได้กำหนดให้นายจ้างต้องระบุถึงข้อตกลงความรับผิดชอบในการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์หรือค่าใช้จ่ายอันจำเป็นในการทำงานทางไกล ทำให้ลูกจ้างอาจต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเอง ซึ่งจากที่กล่าวมานำไปสู่ปัญหาการกำหนดข้อตกลงรูปแบบการทำงานทางไกลที่อาจไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ในเรื่องของการกำหนดข้อตกลงในการทำงานทางไกลจะเห็นได้ว่าเป็นการกำหนดเพียงแคในการทำข้อตกลงเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานทางไกลควรเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และมีข้อความเรื่องใดบ้าง ลูกจ้างจะมีสิทธิจากการทำงานรูปแบบนี้ได้อย่างไร เพื่อให้นายจ้างสามารถนำไปปรับใช้เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการกำหนดข้อตกลงในรูปแบบการทำงานทางไกลกับกิจการของนายจ้างเอง การทำแบบฟอร์มข้อตกลงทำงานดังกล่าวที่กำหนดโดยนายจ้างนั้น แม้จะเป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างสามารถกำหนดรายละเอียดให้เหมาะสมกับลักษณะของกิจการ แต่ก็อาจกลายเป็นช่องว่างที่เปิดให้มีการกำหนดข้อตกลงโดยไม่สอดคล้องกับหลักการคุ้มครองแรงงานตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย นายจ้างอาจใช้ช่องว่างในการทำข้อตกลงเพิ่มเติมทำให้เกิดการเอาเปรียบต่อลูกจ้างที่ได้ตกลงทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลได้ เนื่องจากโดยปกติแล้วนายจ้างย่อมมีอำนาจในด้านอำนาจบังคับบัญชา หรือความสามารถในทางด้านเศรษฐกิจที่เหนือกว่าลูกจ้าง ทำให้เกิดอำนาจการต่อรองหรือ อื่น ๆ รวมถึงมีอำนาจในการกำหนดข้อตกลงในการทำงานรูปแบบทางไกล โดยลักษณะการกำหนดข้อตกลงในรูปแบบการทำงานทางไกล ตามที่ปรากฏในมาตรา 23/1 วรรคสอง ยังคงเปิดช่องให้เป็นเรื่องอติวิสัยของนายจ้าง ซึ่งอาจใช้ดุลพินิจแต่ฝ่ายเดียวในการกำหนดเนื้อหาข้อตกลงในการทำงานทางไกลโดยไม่มีหลักเกณฑ์ควบคุมอย่างชัดเจน อันอาจนำไปสู่การเอาเปรียบหรือละเมิดสิทธิลูกจ้างได้ในทางปฏิบัติ ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ได้เพียงพอจากข้อตกลงนั้น และอาจเกิดปัญหาข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และส่งผลกระทบต่อถึงการพิจารณาของศาลที่จะต้องทำให้เกิดการตีความในข้อตกลงรูปแบบการทำงานทางไกลระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายกรณี ในภายหลังได้

ในสาธารณรัฐฝรั่งเศส ตามประมวลกฎหมายแรงงาน (Code du travail) มาตรา L1222-9 ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำข้อตกลงในการทำงานทางไกล โดยจะต้องเป็นไปตามความสมัครใจทั้งสองฝ่าย (ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง) เป็นข้อตกลงร่วมกัน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน มีข้อตกลงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ข้อตกลงนี้ต้องระบุเงื่อนไขขั้นต่ำ คือ

- 1) ข้อตกลงสำหรับการเปลี่ยนไปใช้การทำงานทางไกล โดยเฉพาะในกรณีที่เกิดสภาวะมลพิษที่ทำให้ความเสี่ยงแก่สุขภาพเพิ่มขึ้น และการกลับเข้ามาทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง
- 2) วิธีการยอมรับเงื่อนไขของลูกจ้างในการทำงานทางไกล
- 3) การกำหนดควบคุมเวลาการทำงานและปริมาณการทำงาน
- 4) การกำหนดช่วงเวลาที่นายจ้างสามารถติดต่อกับลูกจ้างในการทำงานทางไกลได้
- 5) ข้อตกลงการทำงานทางไกลสำหรับลูกจ้างผู้พิการ
- 6) ข้อตกลงและเงื่อนไขในการทำงานทางไกล

สำหรับลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ และ 7) ข้อตกลงและเงื่อนไขการทำงานทางไกลสำหรับลูกจ้างที่ดูแลบุตร บุพการี หรือบุคคลใกล้ชิดในครอบครัว นอกเหนือจากข้อตกลงตามกฎหมายทั่วไปที่มีต่อลูกจ้างแล้ว มาตรา L1222-10 กำหนดให้นายจ้างจะต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงข้อจำกัดใด ๆ ในการใช้อุปกรณ์ หรือเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศหรือบริการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ และการลงโทษในกรณีที่ไม่มี ปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าว ดังนั้น กฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศสจึงกำหนดให้นายจ้างต้อง ทำข้อตกลงการทำงานทางไกลกับลูกจ้างโดยสมัครใจ ซึ่งครอบคลุมเงื่อนไขที่สำคัญเกี่ยวกับวิธีการ ทำงาน การควบคุมเวลา และการติดต่อ รวมถึงการคุ้มครองเฉพาะสำหรับลูกจ้างที่มีข้อจำกัด เช่น ลูกจ้างผู้พิการ ลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ หรือลูกจ้างที่มีภาวะดูแลครอบครัว ทั้งนี้ นายจ้างยังต้องแจ้ง ข้อจำกัดในการใช้อุปกรณ์และบทลงโทษอย่างชัดเจน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม

ส่วนสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการทำงานทางไกล (Telecommuting Act 2018 (Republic Act 11165)) และประกาศกระทรวงแรงงาน ที่ 237/2022 (Department Order No.237/2022) เป็นกฎหมายลำดับรอง ที่ออกมาเพื่อสนับสนุนและอธิบาย แนวทางการปฏิบัติการบังคับใช้พระราชบัญญัติว่าทำงานทางไกล (Telecommuting Act 2018 (Republic Act 11165))³ โดยให้ลูกจ้างได้รับสิทธิและการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเหมือนกับ ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง ซึ่งในการทำข้อตกลงในการทำงาน ทางไกล นายจ้างอาจเสนอรูปแบบการทำงานทางไกลให้แก่ลูกจ้างตามข้อกำหนดและเงื่อนไขตามที่ ทั้ง สองฝ่ายอาจตกลงร่วมกัน ในทางกลับกันลูกจ้างอาจเสนอรูปแบบการทำงานทางไกลแก่นายจ้างได้ เช่นกัน โดยรูปแบบการทำงานทางไกลอาจกำหนดเป็นนโยบายแยกต่างหาก หรือรวมอยู่ในนโยบายที่ มีอยู่เดิมหรือสัญญาจ้างงาน ตลอดจนรูปแบบอื่น ๆ ที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกัน (ฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง) โดยต้องมีหลักฐานระบุว่านายจ้างและลูกจ้างสมัครใจยอมรับรูปแบบการทำงานทางไกล ดังกล่าว⁵ สำหรับรายละเอียดข้อตกลงของรูปแบบการทำงานทางไกล ต้องมีข้อกำหนดที่จำเป็นหรือ

³ GOVPH, ‘Department Order No. 237-22 Revised Implementing Rules and Regulations of RA No. 11165, Otherwise Known as The Telecommuting Act’ 2022<<https://www.dole.gov.ph/news/department-order-no-237-22-revised-implementing-rules-and-regulations-of-ra-no-11165-otherwise-known-as-the-telecommuting-act/>> สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2566.

⁴ Department Order No. 237-22 Revised Implementing Rules and Regulations of Republic Act No. 11165, Otherwise Known as The “Telecommuting Act” (Department Order No.237)

⁵ Telecommuting Act 2018 Section 4.

⁶ Department Order No.237 Section 5.

เกี่ยวข้องสำหรับการทำงานในรูปแบบดังกล่าวแต่ไม่ได้จำกัดเฉพาะ⁷ คือ 1) คุณสมบัติที่ต้องพิจารณา 2) สถานที่ทำงานทางเลือก 3) เทคโนโลยีโทรคมนาคมและคอมพิวเตอร์ 4) ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (OSH) 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) หลักจรรยาบรรณ 7) การปกป้องข้อมูล 8) ข้อกำหนดหรือข้อตกลงในการสื่อสารระหว่างคอมพิวเตอร์ฉุกเฉิน (Emergency Protocols) 9) ระยะเวลา 10) การระงับข้อพิพาท จากข้อตกลงในการทำงานทางไกลดังกล่าวจะเห็นได้ว่ากฎหมายของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่ทำงานทางไกลอย่างชัดเจน ข้อตกลงการทำงานทางไกลนี้แม้จะมีความยืดหยุ่น แต่ไม่สามารถกำหนดเงื่อนไขที่ต่ำกว่ามาตรฐานการจ้างงานตามที่กฎหมายกำหนด หากนายจ้างประสงค์จะให้ลูกจ้างได้รับสิทธิมากกว่าที่กฎหมายระบุไว้ ก็สามารถทำข้อตกลงเพิ่มเติมได้ตามความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย

ในปัญหาเรื่อง ข้อตกลงรูปแบบการทำงานทางไกลที่อาจไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ผู้เขียนได้วิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนวทางในการปรับปรุงเพิ่มเติม โดยพิจารณาถึงแนวทางตามมาตรา L1222-9 แห่งประมวลกฎหมายแรงงานสาธารณรัฐฝรั่งเศส พระราชบัญญัติว่าด้วยการทำงานทางไกล (Telecommuting Act 2018 (Republic Act 11165)) และประกาศกระทรวงแรงงาน ที่ 237/2022 (Department Order No.237/2022) ของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ที่มีการกำหนดเงื่อนไขขั้นต่ำในการทำงานทางไกล ผู้เขียนจึงเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้เขียนเห็นว่าควร แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 23/1 วรรคสอง โดยปรับแก้ไขเพิ่มเติมโดยมีเนื้อหาสำคัญดังนี้

“มาตรา 23/1 เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้างและเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง หรือในกรณีมีความจำเป็น นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงให้ลูกจ้างทำงานในทางการที่จ้างหรือที่ตกลงไว้กับนายจ้างซึ่งมีลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้โดยสะดวกให้ลูกจ้างทำงานดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้

การตกลงตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างได้จัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง โดย **ข้อตกลงต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้**

- (1) ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง
- (2) วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา

⁷ Department Order No.237 Section 6.

- (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดรวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ
- (4) ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกค้าและการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง
- (5) ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ จำเป็นอันเนื่องจากการทำงาน

เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาทำงานปกติตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือสิ้นสุดการทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน

ลูกจ้างซึ่งทำงานที่บ้าน หรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีในสถานที่ใด ๆ มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง”

จากการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าวจะเป็นการเพิ่มความคุ้มครองลูกจ้างได้อย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการจัดทำข้อตกลงในการทำงานทางไกล แม้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของคู่สัญญาอย่างอิสระและอยู่ภายใต้หลักการว่าด้วยเสรีภาพในการแสดงเจตนา⁸ มีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไว้ แต่หากการใช้เสรีภาพมีอย่างไร้ขีดจำกัดโดยเฉพาะฝ่ายนายจ้างแล้ว ไปกระทบกับเสรีภาพของลูกค้าโดยตรง ด้วยเหตุนี้ รัฐจึงจำเป็นต้องเข้ามามีหน้าที่ควบคุมกำกับดูแล โดยมีจุดประสงค์หลักในการควบคุมกำหนดกรอบการใช้สิทธิและเสรีภาพโดยบนฐานความจำเป็นอย่างได้สัดส่วนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะ ทั้งนี้ การจัดทำข้อตกลงรูปแบบการทำงานทางไกลในทางปฏิบัติยังสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นอัตวิสัยของนายจ้าง ที่อาจใช้อำนาจฝ่ายเดียวในการกำหนดเนื้อหาของข้อตกลง โดยปราศจากหลักเกณฑ์ทางกฎหมาย ควบคุมอย่างชัดเจน อันอาจนำไปสู่การเอาเปรียบหรือละเมิดสิทธิของลูกค้าได้ในทางปฏิบัติ การแก้ไขกฎหมายให้มีบทบัญญัติที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้จึงมีความจำเป็น เพื่อจำกัดขอบเขตการใช้ดุลพินิจของนายจ้างให้อยู่ภายใต้กรอบของหลักการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งหากนายจ้างระบุข้อตกลงไม่ครบ หรือไม่ได้จัดทำข้อตกลงในการทำงานทางไกลระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตามมาตรา 23/1 วรรคสอง ที่แก้ไขเพิ่มเติมนี้ ลูกจ้างยังคงได้รับความคุ้มครองตามสิทธิที่กฎหมายกำหนดไว้ กรณีที่มีข้อตกลงที่ขัดกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานส่วนนั้น ย่อมตกเป็นโมฆะ และไม่มีผลบังคับใช้ หากนายจ้างสามารถกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลได้รับสิทธิมากกว่ากฎหมายได้กำหนดไว้ เป็นคุณต่อลูกจ้าง และไม่ขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมาย ก็สามารถทำข้อตกลงได้ ซึ่งการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 23/1 วรรคสอง นอกจากจะเป็นการลดการเอาเปรียบของ

⁸ ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ (เชิงอรรถ 1) 31.

นายจ้าง และป้องกันมิให้การทำงานทางไกลเป็นช่องทางการลทอนสิทธิของลูกจ้างบางประการ ซึ่งโดยปกติแล้วนายจ้างย่อมมีอำนาจในด้านอำนาจบังคับบัญชาและความสามารถในทางด้าน เศรษฐกิจที่เหนือกว่าลูกจ้าง เมื่อนายจ้างปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ได้ตกลงในรูปแบบการทำงานทางไกล ได้ตามกฎหมายที่ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ก็จะเป็นการลดการเกิดข้อพิพาทการกำหนดข้อตกลงระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงานอย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งหากมีการนำข้อพิพาทดังกล่าว เป็นคดีขึ้นสู่ศาล ก็จะทำให้เกิดความรวดเร็ว ลดภาระและปริมาณคดีในการพิจารณาคดีของศาล ที่เกี่ยวกับการตีความและพิจารณำบันทึกข้อตกลงในการทำงานทางไกลอีกด้วย

นอกจากแก้ไขเพิ่มมาตรา 23/1 ที่กล่าวไปแล้วข้างต้น ผู้เขียนเห็นว่า ควรมีการ ตรากฎหมายลำดับรองในรูปของ กฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข เกี่ยวกับการทำงานทางไกลของลูกจ้าง พ.ศ. เพื่อกำหนดรายละเอียดที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ รูปแบบของข้อตกลง เงื่อนไขการปฏิบัติงาน และภาระหน้าที่ของทั้งนายจ้าง และลูกจ้าง อันเป็นการเสริมสร้างหลักประกันในการใช้สิทธิการทำงานทางไกลให้เป็นไปโดยเท่าเทียม เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ดังนั้น ผู้เขียนเสนอให้กำหนดในกฎกระทรวง โดยมีข้อความว่า

“ ให้นายจ้างจัดทำข้อตกลงเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำ กลับมาใช้ใหม่โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถตรวจสอบได้

ข้อตกลงในการทำงานทางไกลต้องมีรายละเอียดอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

(1) วัน เดือน ปี ที่ทำข้อตกลง และระยะเวลาที่ข้อตกลงมีผลใช้บังคับ

(2) ชื่อ-สกุล อายุ และที่อยู่ของนายจ้างและลูกจ้าง

(3) ที่ตั้งสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ที่ลูกจ้างใช้ในการ

ทำงานทางไกล

(4) ประเภท ลักษณะ และสภาพของงานที่มอบหมายให้แก่ลูกจ้าง

(5) วันและเวลาทำงาน รวมถึงช่วงเวลาที่นายจ้างสามารถติดต่อกับลูกจ้างได้

(6) วิธีการมอบหมายงาน รายงานผล และประเมินผลการทำงาน

(7) ช่องทางการติดต่อและการสื่อสารระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

(8) หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ หรือทรัพยากรในการทำงาน และ

ภาระค่าใช้จ่ายที่นายจ้างต้องรับผิดชอบ

(9) มาตรการรักษาความลับของข้อมูล และความปลอดภัยของระบบการทำงาน

(10) หลักเกณฑ์หรือวิธีการในการยุติการทำงานทางไกลและกลับมาทำงาน ณ สถานที่

ประกอบกิจการของนายจ้างหรือสำนักงานของนายจ้าง”

การกำหนดรายละเอียดดังที่กล่าวข้างต้น จะช่วยสร้างความชัดเจนในทางปฏิบัติ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ มาตรา 23/1 ที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม ที่มุ่งคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในรูปแบบการทำงานทางไกล ให้ได้รับความเป็นธรรมจาก ข้อตกลงดังกล่าวอย่างแท้จริง โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน เงื่อนไขการจ้าง และความรับผิดชอบของทั้งสองฝ่าย (นายจ้างและลูกจ้าง) อันจะช่วยลดข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้น และสอดคล้องกับบริบทของทำงานในยุคปัจจุบัน

5.2 ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันจำเป็นเนื่องจากการทำงาน

ปัจจุบันการทำงานทางไกล ได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งเป็นผลมาจาก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงวิถีการทำงาน แม้ว่าจะเอื้อต่อความยืดหยุ่นและลด ภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางของลูกจ้าง แต่ในทางกลับกันกลับสร้างปัญหาใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการ คุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องภาระค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องมือ และ ค่าใช้จ่ายจำเป็นอื่น ๆ เนื่องจากการทำงานให้กับนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างบางรายต้องแบกรับภาระ ค่าใช้จ่ายเหล่านี้เอง ซึ่งตามหลักการพื้นฐานของกฎหมายแรงงานแล้ว สภาพการจ้างหรือสิทธิ ประโยชน์ที่เกิดจากการทำงาน ภาระการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ และค่าใช้จ่ายจำเป็น ในการทำงาน ควรเป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง เนื่องจากลูกจ้างได้ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างและ เพื่อประโยชน์โดยตรงของนายจ้างเอง ดังนั้น เมื่อลูกจ้างปฏิบัติงานให้นายจ้าง ไม่ว่าจะ เป็น การทำงาน ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างหรือทำงานในรูปแบบการทำงาน ทางไกล ลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับการตอบแทน หรือสิทธิประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม รวมถึง การจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

อย่างไรก็ตาม มาตรา 23/1 ยังไม่มีข้อกำหนดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการแบ่งภาระ ค่าใช้จ่ายระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการทำงานทางไกล โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับอุปกรณ์ เครื่องมือ และค่าใช้จ่ายอันจำเป็นเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งบางกรณี นายจ้างใช้เป็นข้อต่อรองใน การอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานทางไกล ส่งผลให้ลูกจ้างต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเหล่านี้เอง เช่น ค่าอุปกรณ์ ค่าบำรุงรักษาอินเทอร์เน็ต ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำประปา ค่าซอฟต์แวร์ที่จำเป็นต่อการทำงาน และค่าใช้จ่าย อื่น ๆ ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระในทางเศรษฐกิจแก่ลูกจ้างเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในกลุ่มงานที่อาศัย เทคโนโลยีเป็นปัจจัยหลักในการดำเนินงาน เช่น เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ทางออนไลน์ (Online PR

Officer) และแอดมินเว็บไซต์ (Website Administrator) มีความที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์ประสิทธิภาพสูงและอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในการบริหารจัดการและเผยแพร่เนื้อหาสารสนเทศ เจ้าหน้าที่บริการลูกค้าและสนับสนุนด้านเทคนิค (Customer Support & IT Support) ต้องใช้อุปกรณ์สื่อสาร เช่น คอมพิวเตอร์ที่รองรับการประมวลผลสูง ชุดหูฟังสื่อสาร (Business Communication Headset) ซอฟต์แวร์เฉพาะทางในการให้บริการลูกค้าหรือแก้ไขปัญหาทางเทคนิคผ่านระบบควบคุมจากระยะไกล (Remote access system) เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR Officer) และเจ้าหน้าที่บัญชี (Accountant) ที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์ เข้าถึงระบบฐานข้อมูลและซอฟต์แวร์ด้านการบริหารงานบุคคลและบัญชี ซึ่งจำเป็นต้องใช้ระบบที่เป็นไปตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และได้รับการอนุญาตให้ใช้จากผู้พัฒนาซอฟต์แวร์โดยชอบด้วยกฎหมาย พนักงานฝ่ายการตลาดดิจิทัล (Digital Marketing Specialist) ที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์สมรรถนะสูงสำหรับเครื่องมือในโฆษณาออนไลน์ ระบบวิเคราะห์ข้อมูล และซอฟต์แวร์ออกแบบกราฟิก เป็นต้น ซึ่งหากนายจ้างไม่สนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน หรือรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการทำงานให้แก่ นายจ้างทั้งหมด หรือแต่บางส่วน ลูกจ้างย่อมต้องเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ทั้งหมด ซึ่งไม่เพียงก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียม แต่ยังสร้างความเหลื่อมล้ำระหว่างลูกจ้างที่ทำงานทางไกลกับลูกจ้างที่ปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง ซึ่งปัจจุบันมีสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง บางแห่งอาจเสนอให้ลูกจ้างทำงานทางไกล ให้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน หรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันจำเป็นในการทำงานทางไกลเอง เพื่อเป็นข้อต่อรองแลกกับให้ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานที่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง โดยในกรณีของการทำงานทางไกลนี้ การแบ่งภาระหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ยังขาดการกำหนดที่ชัดเจนในกฎหมายแรงงานปัจจุบันของไทย ดังนั้น เพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นต้องพิจารณาถึงบทบัญญัติต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของบทบาทนายจ้างในการจัดหาและรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกล ตลอดจนความเหมาะสมในการปรับปรุงกฎหมายแรงงานไทยให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

ในสาธารณรัฐฝรั่งเศส ประมวลกฎหมายแรงงาน (Code du travail) กำหนดให้นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการทำงานที่นายจ้างควรพึงปฏิบัติกับลูกจ้าง ซึ่งรวมไปถึงลูกจ้างที่ทำงานทางไกล ให้ได้รับสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง รวมถึงสิทธิได้รับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ

ตามกฎหมาย ในเรื่องของอุปกรณ์การทำงานอาจเป็นทรัพย์สินของลูกจ้างหรือนายจ้างเป็นผู้จัดทำ⁹ มาตรา L1222-9 และมาตรา L1222-10 มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดข้อตกลงในการทำงานทางไกล เป็นหน้าที่ของนายจ้างโดยให้ความสำคัญกับการตกลงเงื่อนไขที่ชัดเจนเกี่ยวกับการทำงานทางไกล ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล การกำหนดค่าใช้จ่ายและการจัดหาอุปกรณ์จะต้องมีการกำหนดไว้ในข้อตกลงระหว่างทั้งสองฝ่าย หรือในข้อตกลงร่วมกันของกิจการของนายจ้าง ซึ่งเจตนาของบทบัญญัติดังกล่าวมุ่งเน้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำงานที่เกิดขึ้นจากการที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างแรงงานเพื่อประโยชน์อันจำเป็นให้กับกิจการของนายจ้าง โดยในการทำงานให้กับกิจการของนายจ้างแล้วเกิดค่าใช้จ่ายในการทำงานนั้น¹⁰ นอกจากนี้ศาลฎีกาของสาธารณรัฐฝรั่งเศส ได้กล่าวถึงในเรื่องค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงานไว้ว่า ค่าใช้จ่ายในการทำงานที่ลูกจ้างได้แสดงให้เห็นว่าได้เกิดขึ้นเนื่องจากวัตถุประสงค์ในการทำงานและเพื่อประโยชน์อันจำเป็นให้กับกิจการของนายจ้าง นายจ้างจะต้องชำระคืนค่าใช้จ่ายดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง¹¹ ดังนั้น ค่าใช้จ่ายอันจำเป็นเกี่ยวกับการทำงานทางไกล จึงขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างถึงการกำหนดค่าใช้จ่ายอันจำเป็นเนื่องมาจากการทำงานทางไกล หากไม่ได้ตกลงกันไว้ นายจ้างจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายอันจำเป็นเกี่ยวกับการทำงานเพื่อประโยชน์อันจำเป็นให้กับกิจการของนายจ้าง

สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ตามประกาศกระทรวงแรงงาน ที่ 237/2022 (Department Order No.237/2022) เป็นกฎหมายลำดับรอง ที่ออกมาเพื่อสนับสนุนและอธิบายแนวทางการบังคับใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยการทำงานทางไกล (Telecommuting Act 2018 (Republic Act 11165))¹²¹³ ในข้อที่ 9 กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล ต้องได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง และได้รับการคุ้มครองโดยระเบียบกฎหมาย หรือข้อบังคับใด ๆ หรือนโยบายที่บังคับใช้แบบเดียวกัน โดยข้อตกลงร่วมที่มีอยู่หรือถ้ามีแล้ว เพื่อให้ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานอื่นได้

⁹ legifrance, ‘Télétravail dans le secteur privé’ (03 october 2023) <<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13851>> สืบค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2567.

¹⁰ เพิ่งอ้าง.

¹¹ Cour de cassation (cass. soc, 25 février 1998, n° 95-44096) cited in Ludovique Clavreul, ‘Le coût des tests de dépistage de la Covid-19 doivent-ils être pris en charge par l’employeur ?’ (02 November 2021) <<https://www.lexbase.fr/article-juridique/73720606-pratiqueprofessionnel/lelecoutdestestsdedepistagedelacovid19doiventilsetreprisesencha>> สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2566.

¹² GOVPH (เชิงอรรถ 3).

¹³ Department Order No. 237-22 Revised Implementing Rules and Regulations of Republic Act No. 11165, Otherwise Known as The “Telecommuting Act” (Department Order No.237)

สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์และวัสดุสิ้นเปลืองที่จำเป็นต่อการดำเนินรูปแบบการทำงานทางไกล รวมถึงค่าใช้จ่ายในการจัดการที่เหมาะสม การใช้งาน การบำรุงรักษา การซ่อมแซม ก็ถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายทั่วไปและจำเป็นในธุรกิจของนายจ้าง ที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติงานจากการงานที่จ้างนั้น¹⁴

นอกจากนี้ประเทศไทย ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ตามความในมาตรา 6 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบการในสถานที่ลูกจ้างรับจากนายจ้าง เช่น การผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม หรือแปรรูปสิ่งของ ณ ที่พักอาศัยหรือสถานที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการ โดยใช้วัตถุดิบหรืออุปกรณ์บางส่วนหรือทั้งหมดของนายจ้าง งานเหล่านี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจหรือกระบวนการผลิตที่นายจ้างรับผิดชอบ¹⁵ กฎกระทรวงกำหนดให้ลูกจ้างที่รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม รวมถึงสิทธิค่าแรงล่วงเวลา หากทำงานเกินเวลาปกติ และให้นายจ้างจัดหามาตรการและอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย รวมถึงสวัสดิการและการเยียวยาในกรณีเกิดอุบัติเหตุ ทั้งนี้ การทำงานนอกสถานประกอบการต้องมีความยืดหยุ่นในการจัดสรรเวลาเพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบงาน

ในเรื่องของภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันจำเป็นเนื่องจากการทำงาน ในการปรับปรุงเพิ่มเติมบทบัญญัติทางกฎหมาย อาจมีการพิจารณานำหลักเกณฑ์ทางกฎหมายที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแรงงาน (Code du travail) มาตรา L1222-10 แนวคำพิพากษาศาลฎีกาสาธารณรัฐฝรั่งเศส ประกาศกระทรวงแรงงาน ที่ 237/2022 (Department Order No.237/2022) ข้อ 9 ของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ที่เป็นกฎหมายลำดับรอง ออกมาเพื่อสนับสนุนและอธิบายแนวทางการบังคับใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยการทำงานทางไกล (Telecommuting Act 2018 (Republic Act 11165)) และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ข้อ 3 มาเป็นแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์ทางกฎหมาย ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรมีการเพิ่มเติมบทบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะเป็นการเสริมสร้างความคุ้มครองสิทธิลูกจ้างในการทำงานทางไกล โดยเพิ่มเป็นมาตรา 23/2 โดยมีเนื้อหาสำคัญดังนี้

“มาตรา 23/2 นายจ้างมีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายอันจำเป็นเนื่องจากการทำงานที่จ้างทั้งหมดหรือบางส่วน ตามมาตรา 23/1 ให้แก่ลูกจ้างตามความเหมาะสมและความจำเป็นในการทำงานของประเภทนั้น ทั้งนี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงเงื่อนไขการให้สิทธิประโยชน์อื่นแทนได้ ”

¹⁴ Department Order No.237 Section 9.

¹⁵ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2547 ข้อ 3.

ผู้เขียนเห็นว่า การเพิ่มบทบัญญัติมาตราดังกล่าวจะทำให้ ลูกจ้างได้รับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันจำเป็นเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ตามความเหมาะสมและจำเป็นในการทำงานของประเภทนั้น ๆ จากการทำงานทางไกล ลูกจ้างมีสิทธิในการเจรจาและตกลงกับนายจ้างเพื่อให้นายจ้างสนับสนุนอุปกรณ์อันจำเป็นในการทำงานทางไกล หรือสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการทำงานส่วนหนึ่งได้ หรือจะเป็นการตกลงเป็นอย่างอื่นเพื่อให้ลูกจ้างได้สิทธิบางอย่างตามที่ตกลงกันได้ เช่น ตกลงเป็นบัตรกำนัล หรือคูปองเงินสด เพื่อนำไปจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ อันจำเป็นในการทำงานของลูกจ้างในการทำงานทางไกล รวมถึงค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภค เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต อันเป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการทำงานทางไกล ย่อมจะดีกว่าที่ลูกจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนในการทำงานของลูกจ้าง และเป็นการป้องกันมิให้การทำงานทางไกลเป็นช่องทางการลดทอนสิทธิของลูกจ้างบางประการ และไม่ให้นายจ้างผลัดภาระในเรื่องดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างรับผิดชอบหรือเป็นเงื่อนไขต่อรองในการทำงานทางไกล ซึ่งโดยปกติแล้วนายจ้างย่อมมีอำนาจในด้านอำนาจบังคับบัญชาและความสามารถในทางด้านเศรษฐกิจที่เหนือกว่าลูกจ้าง ดังนั้น การเพิ่มบทบัญญัติมาตราดังกล่าวจะทำให้ลูกจ้างที่ทำงานทางไกล ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นธรรมอีกด้วย

นอกจากแก้ไขเพิ่มมาตรา 23/2 ที่กล่าวไปแล้วข้างต้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับในเรื่อง ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันจำเป็นเนื่องจากการทำงาน ควรมีการตรากฎหมายลำดับรองในรูปของ กฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานทางไกลของลูกจ้าง พ.ศ. ตามที่ผู้เขียนได้เสนอไว้ในส่วยท้ายของข้อ 5.1 ผู้เขียนเห็นว่า การกำหนดให้นายจ้างรับผิดชอบ “ทั้งหมดหรือแต่บางส่วน” โดยไม่มีการระบุอัตราขั้นต่ำใด ๆ อาจก่อให้เกิดความไม่แน่นอนในการบังคับใช้กฎหมาย และอาจเปิดช่องให้นายจ้างปฏิเสธความรับผิดชอบหรือแสดงเจตนาเพิกเฉยต่อภาระค่าใช้จ่ายดังกล่าว ส่งผลให้ลูกจ้างต้องแบกรับภาระทางเศรษฐกิจเกินสมควร อันเป็นการขัดต่อหลักการคุ้มครองแรงงานที่เป็นธรรม ดังนั้น ผู้เขียนเสนอให้กำหนดในกฎกระทรวงโดยมีข้อความว่า

“ลูกจ้างที่ทำงานทางไกล นายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบภาระที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน ตลอดจนค่าใช้จ่ายที่จำเป็นอันเนื่องมาจากการทำงาน ทั้งหมดหรือแต่บางส่วน ตามความเหมาะสมและลักษณะของงาน

นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่จำเป็นซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานทางไกล เช่น ค่าสาธารณูปโภค ได้แก่ ค่าไฟฟ้า ค่าบริการอินเทอร์เน็ต หรือค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งนี้ นายจ้างต้องรับผิดชอบในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละสามสิบ (30%) ของค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง โดยสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะของการทำงาน เอกสาร หรือหลักฐานอื่นอันเชื่อถือได้”

เหตุที่กำหนดอัตราร้อยละ 30 (30%) นั้น ผู้เขียนเห็นว่า เป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standard) ก่อให้เกิดลักษณะของสภาพบังคับทางกฎหมาย ที่ซึ่งตามหลักการพื้นฐานของกฎหมายแรงงานแล้ว สภาพการจ้างหรือสิทธิประโยชน์ที่เกิดจากการทำงาน ภาระการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ และค่าใช้จ่ายจำเป็น ในการทำงาน ควรเป็นความรับผิดชอบของนายจ้างทั้งหมด เนื่องจากลูกจ้างได้ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างและเพื่อประโยชน์โดยตรงของนายจ้างเอง การที่ระบุถึงอัตราขั้นต่ำ จะช่วยลดปัญหาหรือข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นในทางปฏิบัติและการตีความ รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวกับการทำงานทางไกล ซึ่งหากไม่มีระบุตัวเลขหรืออัตราภาระค่าใช้จ่ายที่แน่นอน ก็จะทำให้เกิดความคลุมเครือและความไม่เกิดชัดเจนในการบังคับใช้สิทธิหรือการตรวจสอบสิทธิของลูกจ้าง และสร้างภาระแก่ลูกจ้างในการพิสูจน์สิทธิอันเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการทำงาน อีกทั้งหากไม่มีผลบังคับ ย่อมเปิดช่องให้ นายจ้างหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธความรับผิดชอบภาระค่าใช้จ่าย โดยอ้างว่าเป็นต้นทุน (cost) ที่นายจ้างไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบ ซึ่งอาจส่งผลให้ลูกจ้างต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานเกินควร เป็นภาระแก่ลูกจ้างในการเรียกร้องสิทธิตามกฎหมาย อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีการกำหนดขั้นต่ำไว้ที่ร้อยละ 30 (30%) แล้วก็ตาม นายจ้างและลูกจ้าง ยังสามารถตกลงกันเพิ่มเติมในสัดส่วนที่สูงขึ้นได้โดยไม่เป็นการจำกัดสิทธิของลูกจ้าง หรือนายจ้างประสงค์จะเป็นผู้รับผิดชอบภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นทั้งหมด อันเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลก็ย่อมได้

ดังนั้น ข้อกำหนดดังกล่าวจึงเป็นเพียง "มาตรฐานขั้นต่ำ" (minimum standard) ที่ไม่จำกัดสิทธิเพิ่มเติมของลูกจ้าง และไม่ละเมิดเสรีภาพของคู่สัญญา (นายจ้างและลูกจ้าง) ในการตกลงกันเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้าง และอัตราร้อยละ 30 จึงเป็นแนวทางที่สมควรกำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในกฎหมายลำดับรอง ซึ่งถือเป็นกลไกเชิงป้องกันทางกฎหมาย ไม่ให้นายจ้างผลักภาระให้แก่ลูกจ้างได้รับภาระค่าใช้จ่ายอันเกิดจากการทำงานเกินควร

5.3 เหตุผลสำหรับการปฏิเสธในการทำงานทางไกลของนายจ้าง

การทำงานทางไกลเป็นรูปแบบการทำงานที่เพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างและนายจ้าง โดยการทำงานทางไกล อยู่บนพื้นฐานความสมัครใจร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อประโยชน์ในการทำงานและดำเนินธุรกิจของนายจ้าง มีเจตนาปรารถนาประสงค์มุ่งเน้นให้มีการส่งเสริมการนํางานไปทำที่บ้านหรือที่สถานอื่นใด¹⁶ซึ่งมีลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้ โดยสะดวกให้ลูกจ้างนํางานดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ การที่ลูกจ้างขออนุญาตทำงานทางไกล โดยลูกจ้างที่มีคุณสมบัติและทักษะการทำงานที่เหมาะสมและสามารถนํางานไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยหรือสถานที่อื่นใดได้โดยสะดวก การที่นายจ้างปฏิเสธคำขอของลูกจ้างในการทำงานทางไกลโดยไม่ให้เหตุผลในการปฏิเสธการทำงานทางไกล อาจก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะในด้านความชัดเจนและความเป็นธรรมต่อลูกจ้าง

ตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้มีข้อกำหนดให้นายจ้างต้องแสดงเหตุผลสำหรับการปฏิเสธในการทำงานทางไกลของลูกจ้าง หากมีกรณีจำเป็นนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงให้ลูกจ้างนํางานในทางการที่จ้างหรือที่ตกลงไว้กับนายจ้างซึ่งมีลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้โดยสะดวกให้ลูกจ้างนํางานดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้ โดยให้ลูกจ้างทำงาน ต้องตกลงด้วยความสมัครใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หากนายจ้างไม่ยินยอมให้ลูกจ้างทำงานทางไกลแล้วนายจ้างก็ไม่จำเป็นต้องให้เหตุผลในการปฏิเสธที่จะให้ลูกจ้างทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลอย่างเป็นทางการหรือเป็นลายลักษณ์อักษรแต่อย่างใด

ในกรณีที่ลูกจ้างมีทักษะความพร้อมในการทำงานทางไกล ได้ขอทำงานทางไกลต่อนายจ้าง แต่กลับถูกปฏิเสธโดยไม่มีเหตุอันสมควรถึงเหตุผลที่ชัดเจน ขณะที่ลูกจ้างบางรายในตำแหน่งคล้ายกัน กลับได้รับอนุญาตในการทำงานทางไกล การปฏิเสธโดยไม่ระบุถึงเหตุผล อาจสร้างความรู้สึกถึงการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมให้แก่ลูกจ้าง นำไปสู่ความเข้าใจผิดว่าเกิดการเลือกปฏิบัติตามเพศอายุ หรือสถานะทางสังคม ซึ่งเป็นการขัดต่อหลักความเท่าเทียมในการทำงาน หรือในกรณีลูกจ้าง

¹⁶ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 (2566) 3 <https://legal.labour.go.th/images/law/Protection2541/7/210_42566.pdf> สืบค้นเมื่อ 18 เมษายน 2566.

ต้องการทำงานทางไกล เนื่องจากการตั้งครุฑ หรือเพื่อดูแลบุตร บุพการี หรือบุคคลใกล้ชิดในครอบครัว กลับถูกปฏิเสธคำขอโดยไม่มีเหตุผลในการปฏิเสธการทำงานทางไกลที่ชัดเจน ลูกจ้างอาจรู้สึกว่าการจ้างไม่ได้คำนึงถึงข้อจำกัดส่วนบุคคลของลูกจ้าง ทำให้อาจสงสัยว่ามีการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับสถานะครอบครัว ซึ่งทำให้ลูกจ้างเกิดความไม่สบายใจและสูญเสียความเชื่อมั่นในการทำงาน การขาดความชัดเจนในการปฏิเสธคำขอทำงานทางไกล อาจทำให้ลูกจ้างขาดข้อมูลสำคัญสำหรับการเจรจาหรือปรับปรุงรูปแบบในการทำงานทางไกล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรและกิจการของนายจ้าง รวมถึงกระทบต่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ หรือในกรณีของลูกจ้างที่มีความพิการ ซึ่งมีข้อจำกัดทางกายภาพแต่มีทักษะและความสามารถที่เพียงพอในการทำงานทางไกล หากลูกจ้างในกลุ่มนี้ขอทำงานทางไกลเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้ อย่างสะดวกสอดคล้องกับข้อจำกัดทางร่างกายของตน แต่กลับถูกนายจ้างปฏิเสธโดยนายจ้างไม่มีการชี้แจงเหตุผลอย่างชัดเจน การกระทำดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีการเลือกปฏิบัติซึ่งขัดต่อหลักการคุ้มครองสิทธิ เพื่อความเท่าเทียมในการทำงาน รวมถึงสิทธิเสรีภาพของคนพิการในการประกอบอาชีพ ดังนั้น การปฏิเสธโดยไม่แสดงถึงเหตุผลและการขาดความชัดเจนในการปฏิเสธคำขอทำงานทางไกลเช่นนี้ อาจทำให้ลูกจ้างเกิดความไม่สบายใจและรู้สึกว่าการจ้างไม่ได้คำนึงถึงความสามารถที่แท้จริงและศักยภาพของตน ซึ่งเป็นการลดทอนขวัญกำลังใจในการทำงานและส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยรวม นอกจากนี้ยังอาจพลาดโอกาสในการสนับสนุนให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

สาธารณรัฐฝรั่งเศส ตามประมวลกฎหมายสาธารณรัฐฝรั่งเศส มาตรา L1222-9 เป็นกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างต้องแสดงเหตุผลในการปฏิเสธคำขอทำงานทางไกล ในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงร่วมกันหรือระเบียบข้อบังคับการทำงาน เมื่อมีการร้องขอให้ทำงานทางไกลจากลูกจ้างทั่วไป ลูกจ้างที่ตั้งครุฑ ลูกจ้างผู้พิการ หรือลูกจ้างที่ดูแลบุตร บุพการี หรือบุคคลใกล้ชิดในครอบครัว แต่มีทักษะและความสามารถที่เพียงพอในการปฏิบัติงานของนายจ้างในรูปแบบการทำงานทางไกล นายจ้างจะต้องตกลงกับลูกจ้างโดยการทำข้อตกลงในการทำงานทางไกลอย่างเป็นทางการไม่ว่าจะด้วยวิธีการใดก็ตามที่กฎหมายระบุไว้ ในกรณีที่นายจ้างปฏิเสธให้ลูกจ้างทำงานทางไกล นายจ้างจะต้องให้เหตุผลอย่างเป็นทางการในกรณีที่ปฏิเสธการทำงานทางไกลของลูกจ้างกลุ่มดังกล่าว¹⁷ หรือในกรณีที่นายจ้างประสงค์ให้ลูกจ้างทำงานทางไกล แต่ลูกจ้างปฏิเสธไม่รับทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล ก็ไม่เป็นสาเหตุที่นายจ้างในการที่จะลงโทษหรือเลิกจ้างลูกจ้างรายนั้น¹⁸

¹⁷ Code du travail Article L1222-9.

¹⁸ Code du travail Article L1222-9 iii. อ้างถึงใน ศุภศิษย์ ทวีแจ่มทรัพย์, *กฎหมายแรงงาน* (วิญญูชน 2566) 39.

ในประเด็นปัญหาเรื่อง เหตุผลสำหรับการปฏิเสธในการทำงานทางไกลของนายจ้าง ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไทยยังไม่มีข้อกำหนดให้นายจ้างต้องให้เหตุผลที่สมควร อย่างเป็นทางการในการปฏิเสธคำขอทำงานทางไกล หรือกำหนดมาตรการป้องกันการเลือกปฏิบัติ ในการอนุญาตให้ลูกจ้างทำงานทางไกล ส่งผลให้ลูกจ้างที่มีคุณสมบัติ ทักษะและความพร้อมที่สามารถ ปฏิบัติงานทางไกล อาจถูกปฏิเสธการทำงานโดยไม่มีหลักเกณฑ์หรือเหตุผลที่ชัดเจน ซึ่งอาจนำไปสู่ ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการเดินทาง อันเนื่องมาจากข้อจำกัดของนายจ้างหรือข้อกำหนดของ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างที่ไม่ยืดหยุ่นเพียงพอ รวมถึงค่าใช้จ่ายด้าน สาธารณูปโภค เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นต้นทุนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานให้ นายจ้าง หรือทำให้ลูกจ้าง ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ เนื่องจากข้อจำกัดของสถานที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม อุปกรณ์ที่ไม่รองรับใน การทำงาน หรือการขาดการสนับสนุนจากนายจ้าง รวมถึงเหตุผลและความจำเป็นเฉพาะตัวของ ลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ ลูกจ้างที่ดูแลบุตร บุพการี หรือบุคคลใกล้ชิดในครอบครัว หรือลูกจ้าง ผู้พิการที่มีข้อจำกัดทางกายภาพทำให้การเดินทางไปปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการหรือ สำนักงานของนายจ้างเป็นไปด้วยความยากลำบาก ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสอดคล้องกับ หลักสิทธิทางด้านแรงงาน การกำหนดให้มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาคำขอทำงานทางไกล และให้นายจ้างแสดงเหตุผลที่ชัดเจนในการปฏิเสธ จึงเป็นแนวทางที่ควรพิจารณาเพื่อคุ้มครองสิทธิ ของลูกจ้างให้เหมาะสมและเป็นธรรม ผู้เขียนได้วิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนวทางในการปรับปรุง เพิ่มเติม โดยพิจารณาถึงแนวทางตามมาตรา L1222-9 แห่งประมวลกฎหมายแรงงานสาธารณรัฐ ฝรั่งเศส ซึ่งกำหนดให้นายจ้างต้องแสดงเหตุผลที่ชัดเจนเมื่อมีการปฏิเสธคำขอทำงานทางไกลของ ลูกจ้างทั่วไป ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ ลูกจ้างผู้พิการ หรือลูกจ้างที่ดูแลบุตร บุพการี หรือบุคคลใกล้ชิดใน ครอบครัวยุ เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองสิทธิตามหลักความเหมาะสมและความเป็นธรรม ผู้เขียนจึงเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเพิ่มเป็นมาตรา 23/2 โดยมีเนื้อหาสำคัญ ดังนี้

“มาตรา 23/3 ในกรณีที่ลูกจ้างเสนอขอนำงานในทางการที่จ้างซึ่งมีลักษณะหรือสภาพ ของงานที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้าง ได้โดยสะดวกผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้ หากนายจ้างปฏิเสธข้อเสนอของ ลูกจ้างดังกล่าว ต้องแจ้งถึงเหตุผลสำหรับการปฏิเสธในการทำงาน โดยจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูล อิเล็กทรอนิกส์”

จากการเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา 23/3 มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมการคุ้มครอง สิทธิของลูกจ้างในการทำงานทางไกลเป็นการทั่วไป ไม่จำกัดเฉพาะลูกจ้างผู้พิการ ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์

หรือลูกจ้างที่ดูแลบุตร บุพการี หรือบุคคลใกล้ชิดในครอบครัว ลูกจ้างที่มีความพร้อมด้านเทคโนโลยี มีทักษะและสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้างของนายจ้างได้สะดวก การกำหนดให้นายจ้างแสดงผลในการปฏิเสธการทำงานทางไกลเป็นลายลักษณ์อักษรหรือในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ จะช่วยป้องกันการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นการเลือกปฏิบัติโดยอคติทางเพศ เชื้อชาติ อายุ หรือสถานะทางสังคม เหตุผลและความจำเป็นเฉพาะตัวของลูกจ้าง เช่น ลูกที่ตั้งครรภ์ ลูกจ้างที่ดูแลบุตร บุพการี หรือบุคคลใกล้ชิดในครอบครัว รวมถึงเป็นการคุ้มครองสิทธิให้แก่ลูกจ้างผู้พิการหรือมีข้อจำกัดทางกายภาพ ที่มีความพร้อมในการทำงานทางไกล ทั้งนี้ เหตุผลในการปฏิเสธของนายจ้างจะต้องมีเหตุผลอันสมควรและยอมรับได้ในทางกฎหมาย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลนั้นกลายเป็นปัจจัยในการลงโทษหรือเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

การกำหนดให้นายจ้างจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เป็นการสร้างหลักฐานทางนิติกรรมในการจัดทำข้อตกลงในการทำงานรูปแบบการทำงานทางไกลที่มีความชัดเจน ตรวจสอบได้ และมีผลทางกฎหมาย ซึ่งช่วยให้ลูกจ้างสามารถเก็บรักษาข้อมูลดังกล่าวได้สะดวก อีกทั้งยังสอดคล้องกับบริบทของการทำงานทางไกลที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการสื่อสารและดำเนินงานเป็นหลักในปัจจุบันอีกด้วย นอกจากนี้ การให้เหตุผลที่ชัดเจนในการปฏิเสธการทำงานทางไกลของนายจ้างยังช่วยเสริมกลไกการตรวจสอบความถูกต้องของการตัดสินใจ ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างได้รับข้อมูลที่ชัดเจนและสามารถพิจารณาความสมเหตุสมผลของการปฏิเสธดังกล่าวได้ โดยลูกจ้างสามารถตรวจสอบได้ว่าเหตุผลในการปฏิเสธในการให้ลูกจ้างทำงานทางไกล เป็นเหตุผลอันสมควรและไม่ละเมิดสิทธิที่พึงได้รับตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของนายจ้าง ตามสิทธิลูกจ้างพึงมีอยู่ และจะต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ ซึ่งจะช่วยลดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง กรณีที่ลูกจ้างเห็นว่าเหตุผลดังกล่าวไม่สมเหตุสมผลหรือเป็นการถูกละเมิดสิทธิ ลูกจ้างสามารถใช้เหตุผลนั้นเป็นหลักฐานในการยื่นร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือดำเนินคดีตามกระบวนการทางกฎหมายได้

การเพิ่มบทบัญญัติดังกล่าวจึงมีความสำคัญในการส่งเสริมกลไกการถ่วงดุลอำนาจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และป้องกันไม่ให้นายจ้างเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมโดยใช้สิทธิการทำงานทางไกลเป็นเงื่อนไขในการต่อรอง การกำหนดให้นายจ้างแสดงผลในการปฏิเสธจะช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปตามมาตรฐานสากลในทางด้านแรงงาน และสะท้อนถึงการบริหารจัดการของนายจ้างที่เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีความชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ ช่วยลดข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้น อีกทั้งยังสร้างความเชื่อมั่นและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และให้ลูกจ้างได้รับสิทธิคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

บทที่ 6

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

6.1 บทสรุป

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด กรอบแนวคิดการทำงานทางไกล รูปแบบการทำงานทางไกล หลักการทำงานทางไกลตามของสหภาพยุโรป หลักกฎหมายของต่างประเทศ คือ สาธารณรัฐฝรั่งเศส และสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ จะเห็นได้ว่า การทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล มีจุดเริ่มต้นมาจาก Jack Nilles ซึ่งเป็นผู้คิดค้นและพัฒนาระบบเกี่ยวกับการทำงานทางไกล รวมถึงมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ต่อยอดแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องการทำงานทางไกล จนกระทั่งได้มีการกำหนดกรอบข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานทางไกล คือ กรอบข้อตกลงว่าด้วยการทำงานทางไกล (Framework Agreement on Telework) อันเป็นข้อตกลงอิสระ ที่เกิดจากการร่วมมือขององค์กรเอกชนได้รวบรวมและรับรองหลักการสำคัญบางประการดังที่กล่าวไว้ข้างต้น เป็นการสร้างมาตรฐานขั้นต่ำและการคุ้มครองของลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของ เวลาทำงานปกติ ชั่วโมงการทำงานสูงสุด เวลาพัก ความชัดเจนแน่นอนที่อาจคาดหมายได้ในการปฏิบัติงาน ข้อตกลงร่วมกันที่เกิดจากการสมัครใจ สิทธิของลูกจ้างที่มีสิทธิเท่าเทียมกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง รวมถึงสิทธิในด้านแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น ซึ่งเป็นการวางรากฐานให้แก่ประเทศสมาชิกของสหภาพยุโรปสามารถนำหลักการที่เกี่ยวกับการทำงานทางไกลไปใช้ในการบริหารจัดการ หรือพัฒนากลยุทธ์ในการทำงานทางไกลของตนเองได้ โดยสร้างจากหลักการพื้นฐานเหล่านี้และไม่มีสภาพบังคับและบทกำหนดโทษ อันเป็นข้อตกลงอย่างกว้างเพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำไปปรับใช้ในการกำหนดข้อตกลงในการทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลในอนาคต

สาธารณรัฐฝรั่งเศส ก่อนที่จะนำเรื่องการทำงานทางไกลมาเป็นบทบัญญัติทางกฎหมายนั้น สาธารณรัฐฝรั่งเศส ได้รับอิทธิพลแนวคิดและหลักการส่วนหนึ่งมาจาก ข้อกำหนดของกรอบข้อตกลงว่าด้วยการทำงานทางไกล (Framework Agreement on Telework) และ สนธิสัญญาข้อตกลงระหว่างอาชีพในระดับชาติ (Accord National Interprofessionnel (ANI)) เกี่ยวกับการทำงานทางไกล (Télétravail) (ASET0551387M) อันเป็นการตกลงและมีผลบังคับใช้ระหว่างองค์กรเอกชนด้วยกัน จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2555 (ค.ศ. 2012) สาธารณรัฐฝรั่งเศส ได้บัญญัติและรองรับสิทธิทางกฎหมายในการทำงานทางไกล (Télétravail) เป็นครั้งแรกที่บังคับใช้กับภาคเอกชนเป็นการทั่วไป ซึ่งอยู่ในประมวลกฎหมายแรงงาน (Code du travail) มาตรา L1222-9 ถึง มาตรา L1222-11 และ

ได้มีการปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องการทำงานทางไกล เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานทางไกลที่เปลี่ยนไปหลายครั้ง เพื่อให้สอดคล้องเข้ากับการทำงานทางไกลในยุคปัจจุบัน โดยกฎหมายได้กำหนดให้การทำงานทางไกลของลูกจ้างจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง มีข้อตกลงในการทำงานทางไกลที่บังคับให้นายจ้างจะต้องระบุไว้อย่างชัดเจน ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล ก็มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง มีสิทธิที่จะได้รับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน นอกจากกฎหมายดังกล่าวจะคุ้มครองลูกจ้างทั่วไปแล้ว ยังคุ้มครองไปจนถึงลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ ลูกจ้างผู้พิการ ลูกจ้างที่ดูแลบุตร บุพการี หรือบุคคลใกล้ชิดในครอบครัว นอกจากนี้ ในกรณีที่ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้จัดทำข้อตกลงสำหรับรูปแบบการทำงานทางไกลเองโดยไม่ได้เกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ข้อตกลงดังกล่าวจะต้องจัดทำหลังจากผ่านการปรึกษาหารือกับคณะกรรมการสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Committee (ESC)) อีกทั้งยังรับรองในเรื่องสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) เป็นสิทธิในทางกฎหมายโดยมีเป้าหมายในการปกป้องลูกจ้างจากปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เพิ่มขึ้นในการทำงานในยุคปัจจุบัน และมีบทกำหนดโทษเกี่ยวกับ สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) ซึ่งกำหนดให้สถานประกอบการหรือกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน จะต้องทำข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายระบุไว้ ไม่เพียงแต่ตัวแทนของกิจการคือ นายจ้างจะต้องถูกลงโทษทางอาญา โดยอาจได้รับจำคุกสูงสุด 1 ปี และปรับสูงสุด 3,750 ยูโร และนิติบุคคลที่เป็นกิจการของนายจ้าง จะถูกลงโทษด้วยการปรับเพิ่มมากขึ้นถึง 3,750 ยูโร

สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ทางรัฐบาลของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์มีนโยบายให้ความสำคัญกับลูกจ้างในฐานะที่เป็นแรงงาน ซึ่งเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เห็นว่าลูกจ้างจึงควรได้รับในการคุ้มครองสิทธิและได้รับการส่งเสริมทางด้านแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของการพัฒนาเทคโนโลยีที่เพิ่มทางเลือกใหม่สำหรับในการทำงานของลูกจ้างในภาคเอกชนให้มีทางเลือกและเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยที่ลูกจ้างไม่ต้องทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง จึงได้ออกประกาศกฎหมายโดยใช้ชื่อว่า พระราชบัญญัติว่าด้วยการทำงานทางไกล (Telecommuting Act 2018 (Republic Act 11165)) ที่ได้กล่าวถึงการทำงานทางไกลเป็นแนวทางที่กำหนดถึงหลักการและวิธีปฏิบัติรวมถึงมาตรการต่าง ในการทำงานทางไกลของลูกจ้าง โดยมีหลักการสำคัญอยู่ 3 ประการ คือ 1) การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม (Fair Treatment) 2) ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (Data privacy) 3) ความสมัครใจ (Voluntary base) แต่ก็ไม่ได้เคร่งครัดและไม่ได้มีบทลงโทษแก่นายจ้าง ต่อมากระทรวงแรงงานและการจ้างงานแห่งสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ได้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน ที่ 237/2022 (Department Order No.237/2022)

เป็นกฎหมายลำดับรอง เพื่อให้การปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติว่าด้วยการทำงานทางไกล (Telecommuting Act 2018 (Republic Act 11165)) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน โดยเน้นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในภาคเอกชนที่เลือกใช้รูปแบบการทำงานทางไกล และกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดและแนวทางต่าง ๆ อย่างเหมาะสม สำหรับนายจ้างและลูกจ้างที่ตกลงด้วยความสมัครใจทั้งสองฝ่าย โดยให้ลูกจ้างทำงานทางไกล มีข้อตกลงที่จำเป็นหรือเกี่ยวข้อง แต่ก็ไม่ได้จำกัดเฉพาะซึ่งระบุแนวทางไว้ ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลมีสิทธิเช่นเดียวกันกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง โดยมีการกำหนดแนวทางหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ กำหนดไว้ โดยจะต้องไม่ต่ำกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ เพื่อให้ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม นอกจากกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจะต้องปฏิบัติในเรื่องข้อตกลงและรูปแบบในการทำงานทางไกลแล้ว ยังกำหนดสภาพบังคับให้นายจ้างจะต้องแจ้งเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานทางไกล และข้อตกลง ผ่านการรายงานเกี่ยวกับสถานประกอบการ ต่อภาครัฐ คือ กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Department of Labor and Employment (DOLE)) และนายจ้างจะต้องเก็บรักษาเอกสารที่พิสูจน์ว่าฝ่ายต่าง ๆ ได้นำการรูปแบบการทำงานทางไกลมาใช้โดยสมัครใจ เป็นเวลาอย่างน้อย 3 ปี โดยจะต้องบันทึกเป็นส่วนหนึ่งของการตกลงนั้น ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทระหว่างนายจ้าง กฎหมายยังได้กำหนดให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือเข้าร่วมในกระบวนการหรือการวางระเบียบการทำงานทางไกล ซึ่งอาจเป็นทั้งนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล หรือกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการทำงานทางไกลจะต้องรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทอันเป็นข้อแตกต่างที่เกิดขึ้นจากการใช้งานหรือการตีความจากการทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลจะถือเป็นข้อร้องเรียน ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขผ่านกลไกการร้องทุกข์ที่จัดตั้งขึ้นภายใต้โครงการ นโยบายของบริษัท ระเบียบข้อบังคับหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Collective Bargaining Agreement (CBA)) ในกรณีที่ไม่มีกลไกการร้องทุกข์ ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลและนายจ้างจะพยายามแก้ไขข้อพิพาทผ่านการพูดคุยและการปรึกษาหารืออย่างเคร่งครัด ในกรณีข้อร้องทุกข์ที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกลสามารถขอความช่วยเหลือ โดยการยื่นเรื่องร้องทุกข์หรือข้อพิพาทที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขไปที่สำนักงานใหญ่หรือสาขาของกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน ซึ่งมีเขตอำนาจเหนือสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง ตามคำสั่งฉบับที่ 151 ปี ค.ศ. 2016 (พ.ศ. 2559) (Department Order No.151-An Act Strengthening Conciliation-Mediation as a Voluntary Mode of Dispute Settlement for All Labor Case) เพื่อหาข้อยุติระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องดังกล่าว สำหรับบทกำหนดทางอาญาโทษนั้นไม่มี

ประเทศไทย การทำงานทางไกลของประเทศไทย เริ่มได้รับความนิยมขึ้นเนื่องจากการพัฒนาของเทคโนโลยีที่สามารถอำนวยความสะดวกในการทำงานได้ ประกอบกับปัญหามลพิษทางอากาศจากฝุ่นละอองขนาดไม่เกิน 2.5 ไมครอน (PM 2.5) และผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ณ ช่วงเวลานั้น ทำให้รัฐบาลเห็นว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทยที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ยังไม่เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานในภาคธุรกิจและองค์กรที่เป็นภาคเอกชนในบางลักษณะงาน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปมากโดยมีการทำงานจากที่พักอาศัยของลูกจ้างเอง หรือจากสถานที่อื่น ๆ ที่ไม่ใช่สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานในปัจจุบันและยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างเป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลูกจ้างเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศมีความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพในการทำงานมีชีวิตที่ดีขึ้น และเป็นทางเลือกสำหรับนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างแรงงาน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของลูกจ้างให้ได้ความคุ้มครองในรูปแบบการทำงานทางไกลและเป็นประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง ตลอดจนมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาจราจร ลดการใช้พลังงานและเชื้อเพลิง จึงออกประกาศ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2566 ให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 18 เมษายน 2566 โดยเพิ่มบทบัญญัติมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตราดังกล่าวได้ให้สิทธินายจ้างสามารถตกลงกับลูกจ้างเพื่อเป็นกรอบข้อตกลงเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการที่นายจ้างประสงค์ให้ลูกจ้างปฏิบัติต่อกันในการทำงาน และสามารถใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการวินิจฉัยกรณีมีปัญหาข้อพิพาทหรือข้อแย้งที่เกิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยให้ลูกจ้างที่ทำงานทางไกล ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ให้มีสิทธิต่าง ๆ เท่ากันเพียงพอกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง หรือสถานที่อื่นใด เป็นทางเลือกในการทำงาน โดยผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน ซึ่งมีหลักสำคัญเกี่ยวกับการทำงานทางไกล 3 ประการ คือ 1) นายจ้างตกลงกับลูกจ้างยินยอมให้ลูกจ้างทำงานทางไกล และให้ทำข้อตกลงโดยนายจ้างเป็นผู้จัดทำข้อตกลงดังกล่าว โดยจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ใหม่ โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง มีข้อตกลงตามที่ได้ตกลงกันได้ โดยสภาพของงานสามารถทำงานนอกสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง ที่อยู่อาศัยหรือที่อื่นใด ได้โดยสะดวก โดยข้อตกลงอาจระบุถึง ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการตกลง วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันจำเป็นเนื่องจากการทำงาน 2) ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล มีสิทธิเช่นเดียวกับ

ลูกจ้างในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง โดยได้กำหนดและรองรับสถานะของลูกจ้างที่ตกลงกับนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานจากที่บ้าน ที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีในสถานที่ใด ๆ ลูกจ้างที่ทำงานทางไกล ย่อมมีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้างและสามารถใช้สิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้อีกด้วย เช่น การมีสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน กฎกระทรวงภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฯลฯ 3) การกำหนดรองรับสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อสื่อสาร (Right to Disconnect) เพื่อเป็นการคุ้มครองและรองรับสิทธิตามกฎหมายแรงงานให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาทำงานปกติ โดยให้ลูกจ้างมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแยกออกจากกัน สำหรับในส่วนเกี่ยวกับสภาพบังคับและบทกำหนดโทษนั้น เนื่องจากบทบัญญัติดังกล่าวมีเจตนารมณ์ประสงค์มุ่งเน้นให้มีการส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้างนำงานไปทำที่บ้าน ที่พักอาศัยหรือทำงานจากสถานใด ๆ ได้ โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อประโยชน์ในการประกอบการของนายจ้างและเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง หรือกรณีมีความจำเป็น จึงไม่ได้มีบทลงโทษในทางอาญาที่กำหนดไว้โดยตรงต่อนายจ้างแต่อย่างใด

ตามที่ได้ผู้เขียนได้ศึกษาและนำเสนอไปแล้วข้างต้นนั้น การทำงานทางไกล เกิดจากแนวคิดในการทำงานโดยใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงาน เพื่อให้การทำงานสะดวกและลดต้นทุน รวมถึงลดระยะเวลาการเดินทางของลูกจ้าง และแนวคิดนี้ได้รับการพัฒนาต่อยอดและยอมรับในระดับสากล จนได้กำหนดเป็นข้อตกลงและบทบัญญัติทางกฎหมายไว้ โดยเฉพาะในหลายประเทศ คลอบคลุมการเข้าถึงสิทธิของลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายและมีสิทธิเทียบเท่าลูกจ้างทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง และรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลจากการพัฒนาของเทคโนโลยีที่มีบทบาทสำคัญในการทำงานมากขึ้น อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23/1 ซึ่งได้กำหนดแนวทางการคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานทางไกล พบว่าบทบัญญัตียังมีลักษณะเป็นหลักการที่กว้าง ไม่ครอบคลุมถึงสิทธิที่ลูกจ้างควรได้รับอย่างเพียงพอตามมาตรฐานสากลและกฎหมายในต่างประเทศ เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานทางไกล เป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม เป็นธรรม และสอดคล้องกับหลักสากลและกฎหมายต่างประเทศที่ได้ศึกษามา ผู้เขียนเห็นว่าควรต้องมีการปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติทางกฎหมายเพิ่มเติมหรือออกเป็นมาตรการทางกฎหมาย โดยปรับปรุงเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมไทย

เพื่อให้ลูกจ้างที่ได้ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล ได้รับสิทธิความคุ้มครองอย่างเหมาะสม เป็นธรรมและเป็นไปตามหลักสากลและกฎหมายต่างประเทศ อันจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งต่อลูกจ้างและนายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยต่อไป

6.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับบทบัญญัติทางกฎหมายของสหภาพยุโรป สาธารณรัฐฝรั่งเศส สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ และกฎหมายของไทยที่เกี่ยวกับการทำงานทางไกล ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบดังกล่าวนี้ ยังไม่ได้ความคุ้มครองได้อย่างเพียงพอ ในเรื่องของการทำงานทางไกล เป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศไทย ในการเริ่มต้นใช้บังคับ มาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้นายจ้างและลูกจ้างจะต้องปรับตัวในการทำงานทางไกล และอาจเกิดปัญหาในทางปฏิบัติและการตีความต่าง ๆ ซึ่งต้องมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่อไป ในการจัดทำกรณฑ์ว่าอสังหาริมทรัพย์นี้ ผู้เขียนจัดทำขึ้นโดยระยะเวลาอันจำกัด ทำให้มีระยะเวลาไม่เพียงพอในการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานทางไกลได้อย่างละเอียด แต่อย่างไรก็ดี ผู้เขียนได้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรแก้ไขมาตรา 23/1 วรคสอง โดยแก้ไขเพิ่มเติมเป็นว่า “...การตกลงตามวรรคหนึ่ง ทำให้นายจ้างได้จัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง โดยข้อตกลงต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- (1) ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง
- (2) วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา
- (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดรวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ
- (4) ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง
- (5) ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ จำเป็นอันเนื่องมาจากการทำงาน...”

2. ควรเพิ่มมาตรา 23/2 “มาตรา 23/2 นายจ้างมีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันจำเป็นเนื่องมาจากการทำงาน ตามมาตรา 23/1 ให้แก่ลูกจ้างตามความเหมาะสมและความจำเป็นในการทำงานของประเภทนั้น โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงเป็นสิทธิประโยชน์อย่างอื่นได้ ”

3. ควรเพิ่ม มาตรา 23/3 “มาตรา 23/3 หากลูกจ้างเสนอนำงานในทางการที่จ้าง ซึ่งมีลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้าง ได้โดยสะดวกผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้ หากนายจ้างปฏิเสธข้อเสนอของลูกจ้างดังกล่าว นายจ้างต้องแสดงถึงเหตุผลสำหรับการปฏิเสธในการทำงาน โดยจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ต่อลูกจ้างที่เสนอการทำงานเช่นนั้น”

4. การออกกฎหมายลำดับรอง จากบทบัญญัติมาตรา 23/1 มาตรา 23/2 และ มาตรา 23/3 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ได้เสนอการแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อรองรับสิทธิของลูกจ้างที่เสนอขอปฏิบัติงานในรูปแบบการทำงานทางไกล รวมถึงการกำหนดหน้าที่ของนายจ้างในการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง อันเป็นการสะท้อนถึงแนวโน้มของรูปแบบการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นที่รัฐจะต้องออกกฎหมายลำดับรองในรูปแบบ “กฎกระทรวง” เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานทางไกลของลูกจ้าง การจัดการแรงงานในลักษณะการทำงานทางไกล ให้เป็นไปอย่างมีระบบ เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติ สามารถบังคับใช้และตรวจสอบได้โดยชอบด้วยกฎหมาย อันเป็นการยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้สอดคล้องกับบริบทการจ้างงานยุคปัจจุบัน

ดังนั้น กฎกระทรวงควรกำหนดเนื้อหาขั้นต่ำไว้ในหลายประเด็นสำคัญ อาทิ การจัดทำข้อตกลงการทำงานทางไกลในรูปแบบเอกสารหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่ตรวจสอบได้ การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการทำงานทางไกลโดยนายจ้างในสัดส่วนที่เป็นธรรม กล่าวคือ นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่จำเป็นซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานทางไกล เช่น ค่าสาธารณูปโภค ได้แก่ ค่าไฟฟ้า ค่าบริการอินเทอร์เน็ต หรือค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ นายจ้างต้องรับผิดชอบในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละสามสิบ (30%) ของค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง โดยสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะของการทำงาน เอกสาร หรือหลักฐานอื่นอันเชื่อถือได้ นอกจากนี้ควรมีกลไกการพิจารณาและชี้แจงเหตุผลที่เหมาะสมและเป็นทางการเมื่อมีการปฏิเสธคำขอจากลูกจ้าง ตลอดจนมาตรการด้านความปลอดภัย การคุ้มครองข้อมูล และการคุ้มครองสิทธิในกรณีที่เกิดความเสียหาย โดยให้ลูกจ้างที่ทำงานทางไกลซึ่งได้รับความเสียหายจากการที่นายจ้างฝ่าฝืนข้อตกลง กฎกระทรวง ย่อมมีสิทธิร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงานตามหลักเกณฑ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการรับรองให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมในทางปฏิบัติ เพื่อให้การทำงานทางไกลเป็นไปอย่างมีระบบมีประสิทธิภาพ มีกลไกในการกำกับดูแลและคุ้มครองแรงงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับลักษณะและสภาพของงาน และอยู่ภายใต้กรอบแห่งหลักการด้านการคุ้มครองแรงงาน อันสามารถบังคับใช้และตรวจสอบได้โดยชอบ

ด้วยกฎหมาย ทั้งนี้ ผู้เขียนขอเสนอ (ร่าง) บันทึกหลักการและเหตุผลประกอบ กฎกระทรวงว่าด้วย กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานทางไกลของลูกจ้าง พ.ศ. รวมถึง (ร่าง) กฎกระทรวงว่าด้วยกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานทางไกลของลูกจ้าง พ.ศ. โดยมีรายละเอียดปรากฏอยู่ในภาคผนวกของการค้นคว้าอิสระฉบับนี้

5. การให้ภาครัฐเข้ามามีบทบาทกับควบคุมดูแลเกี่ยวกับการทำงานทางไกล การทำงานทางไกลเป็นรูปแบบการจ้างงานตามสัญญาจ้างแรงงานที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และสภาพการจ้างงานยุคใหม่ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็นธรรมในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง และลดข้อพิพาททางด้านแรงงาน รัฐควรเข้ามามีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลการทำงานทางไกล โดยการจัดทำมาตรการและกลไกทางกฎหมายที่มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจัดตั้งคณะกรรมการ เฉพาะด้านในการทำงานทางไกล เพื่อให้คำแนะนำ วินิจฉัยข้อขัดแย้ง และตรวจสอบข้อตกลงระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง หรือเพิ่มอำนาจให้เจ้าพนักงานตรวจแรงงานในการพิจารณาและออกคำสั่ง เกี่ยวกับข้อตกลงการทำงานทางไกลได้อย่างเหมาะสม ทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และช่วยให้นายจ้างมีแนวทางในการปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งเป็นการลดความเสี่ยงจากข้อพิพาทระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเกี่ยวกับการตีความและการบังคับใช้ข้อตกลงในการทำงานทางไกล และลดปริมาณคดีที่มีข้อพิพาท ที่จะเข้าสู่การพิจารณาคดี ของศาล

การหาแนวทางที่เหมาะสมในการที่จะให้ภาครัฐเข้ามามีบทบาทกับควบคุมดูแลเกี่ยวกับการ ทำงานทางไกล รัฐอาจนำแนวปฏิบัติจากสาธารณรัฐฝรั่งเศส ที่ได้กำหนดให้การจัดทำข้อตกลงทำงาน ทางไกลจะต้องผ่านการปรึกษาหารือกับคณะกรรมการสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Committee: ESC) ซึ่งมีบทบาทในการให้คำปรึกษาและรับรองข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสมดุลในการคุ้มครองสิทธิของทั้งสองฝ่าย ในกรณีที่นายจ้างจัดทำข้อตกลง ฝ่ายเดียว ข้อตกลงดังกล่าวต้องเป็นไปโดยความสมัครใจและไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการคุ้มครองที่ กฎหมายกำหนด และนายจ้างยังมีอิสระในการมอบสิทธิที่สูงกว่ากฎหมายให้แก่ลูกจ้างได้ตามข้อตกลง ร่วมกัน หรืออาจจะนำแนวปฏิบัติจากสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ที่ได้กำหนดให้นายจ้างจะต้องแจ้งรูปแบบ การทำงานทางไกลต่อกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Department of Labor and Employment: DOLE) พร้อมทั้งเก็บรักษาเอกสารพิสูจน์ความสมัครใจในการทำข้อตกลงในการ ทำงานทางไกลของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยจะต้องบันทึกเป็น ส่วนหนึ่งของข้อตกลง และหากเกิดข้อพิพาทเกี่ยวกับการตีความหรือการบังคับใช้ข้อตกลง นายจ้าง และลูกจ้างสามารถแก้ไขข้อพิพาทผ่านกลไกการร้องทุกข์ภายในองค์กร หากยังไม่สามารถตกลงกันได้ ลูกจ้างสามารถยื่นเรื่องร้องทุกข์ไปยังกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน เพื่อดำเนินการประนีประนอม

หรือการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ตามคำสั่งฉบับที่ 151 ปี ค.ศ. 2016 (พ.ศ. 2559) (Department Order No.151- An Act Strengthening Conciliation-Mediation as a Voluntary Mode of Dispute Settlement for All Labor Case) ซึ่งส่งเสริมการแก้ไขข้อพิพาทอย่างรวดเร็วและไม่ต้องผ่านกระบวนการศาล

ผู้เขียนเห็นว่า ในกรณีที่ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้จัดทำข้อตกลงสำหรับรูปแบบการทำงานทางไกลโดยไม่ได้เกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง รัฐควรกำหนดให้นายจ้างจะต้องแจ้งเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานทางไกล ผ่านการรายงานเกี่ยวกับสถานประกอบกิจการ ต่อกระทรวงแรงงาน นายจ้างจะต้องมีหน้าที่เก็บรักษาเอกสารที่พิสูจน์ว่าฝ่ายต่าง ๆ ได้นำรูปแบบการทำงานทางไกลมาใช้โดยสมัครใจ เป็นเวลาอย่างน้อย 2 ปี เพื่อใช้เป็นหลักฐานหากเกิดข้อพิพาทระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง การกำกับดูแลโดยภาครัฐผ่านมาตรการนี้จะเป็นการส่งเสริมให้การทำงานทางไกลเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

6. ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับลูกจ้างที่มีความทุพพลภาพหรือลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ และลูกจ้างผู้ที่มีบุตร เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายหรือการออกกฎหมายลำดับรอง เพื่อให้ความสำคัญแก่ลูกจ้างที่มีความทุพพลภาพ ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ และลูกจ้างที่มีบุตร โดยกำหนดให้ลูกจ้างกลุ่มนี้สามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างได้ เมื่อโดยพิจารณาถึง ทักษะ ความรู้ความสามารถ ลักษณะหรือสภาพของตำแหน่งงานที่สามารถทำงานนอกสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างได้ โดยไม่กระทบต่อประสิทธิภาพและความรับผิดชอบในการทำงาน ทั้งนี้ การกำหนดสิทธิดังกล่าวจะช่วยลดภาระทางกายและจิตใจของลูกจ้างกลุ่มนี้ เป็นการส่งเสริมการจ้างงานที่เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และลดอุปสรรคในการปฏิบัติงานอันเกิดจากสภาพทางร่างกายและสถานะทางสังคม ซึ่งจะนำไปสู่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นประโยชน์ทั้งต่อทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

7. ลูกจ้างควรได้รับสิทธิในการอบรมก่อนได้รับการทำงานทางไกล ด้วยการพัฒนาของเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน ทำให้การทำงานทางไกลจึงกลายเป็นแนวทางการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของฝ่ายนายจ้างได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานทางไกลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานการทำงาน และปรับตัวเข้ากับรูปแบบงานสมัยใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงาน ลูกจ้างจึงควรมีสิทธิได้รับการอบรมจากนายจ้างก่อนเริ่มปฏิบัติงาน เพื่อให้ลูกจ้างจะสามารถนำทักษะและความรู้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นในการทำงาน การอบรมสำหรับการทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล

ให้สามารถตอบสนองการทำงานของนายจ้างและได้เป็นการพัฒนาบุคลากรอันจะเป็นการทำให้ลูกจ้างที่ทำงานในรูปแบบการทำงานทางไกล สามารถตอบสนองการทำงานจากงานของนายจ้างได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และลดโอกาสการเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน ดังนั้น การกำหนดสิทธิในการได้รับการอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงานทางไกล ถือเป็นมาตรการสำคัญที่เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน คຸ້ມຄອງสิทธิของลูกจ้างให้มีทักษะที่สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานสมัยใหม่ และยังเป็น การสนับสนุนให้นายจ้างสามารถดำเนินงานในกิจการของตนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

8. สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อ ในการกำหนดสิทธิการตัดการเชื่อมต่อของลูกจ้างนอกเวลาทำงานปกติ ตามมาตรา 23/1 สิทธิแก่ลูกจ้างในการปฏิเสธการติดต่อสื่อสารกับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานในช่วงเวลานอกเหนือเวลาทำงานปกติ ถือเป็นหลักการที่ช่วย ส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและเวลาส่วนตัวของลูกจ้าง แต่อย่างไรสิทธิดังกล่าว ย่อมถูก ยกเลิกหรือสละสิทธิได้ หากนายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงให้ลูกจ้างเป็นหนังสือเพื่อที่จะสละสิทธิการ ติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานปกติ ให้นายจ้างมีอำนาจติดต่อลูกจ้างหลังการทำงานในเวลาปกติได้ ซึ่งของตามกฎหมายไทยอาจขัดต่อมาตรา มาตรา 24 และมาตรา 25 โดยเฉพาะในกรณีที่งานนั้น เป็นงานฉุกเฉินเร่งด่วน การติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานปกติควรจำกัดเฉพาะกรณีที่มีความจำเป็น และเป็นเหตุอันสมควร เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่คุ้มครองสิทธิในการพักผ่อนของ ลูกจ้าง หลังจากทำงานให้แก่ นายจ้าง ผู้เขียนเห็นว่าควรกำหนดมาตรการทางกฎหมาย เพื่อระบุ ให้ชัดเจนว่า การตัดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานปกติจะไม่ถูกบังคับให้สละสิทธิโดยไม่มีเหตุ จำเป็นหรือกรณีฉุกเฉิน การระบุลักษณะของงานฉุกเฉินและเหตุผลอันจำเป็นให้ชัดเจน จะช่วยให้การ บังคับใช้มาตรานี้มีความสอดคล้องกับมาตรา 24 และมาตรา 25 และไม่กระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานทางไกล

9. สิทธิที่ได้รับการคุ้มครองในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงานทางไกล โดยทั่วไป แล้วหากลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงานในระหว่างการทำงานให้แก่ นายจ้างนั้น กฎหมายกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบในการคุ้มครองอุบัติเหตุในเบื้องต้นโดยไม่ต้องพิสูจน์ถึง สาเหตุและได้รับการรักษาพยาบาล ได้รับเงินหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดตามที่กิจการของนายจ้างได้ จัดเตรียมไว้ให้ แต่ในการบังคับใช้รูปแบบการทำงานทางไกล จึงต้องมีการตีความว่า เหตุที่ลูกจ้าง ได้รับอันตรายที่เมื่อทำงานทางไกล ว่าการได้รับบาดเจ็บนั้นเกี่ยวข้องกับการทำงานหรือไม่อย่างไร หากลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน ในการเรียกร้องสิทธิการรักษา เงิน หรือสิทธิประโยชน์ อื่นใด ลูกจ้างอาจจะต้องมีภาระในการพิสูจน์แสดงให้เห็นว่า ได้รับบาดเจ็บหรือประสบอุบัติเหตุ ในขณะที่ดำเนินการในงานที่จ้างเพื่อผลประโยชน์ของนายจ้าง กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ของไทย ตามมาตรา 23/1 เมื่อได้กำหนดสิทธิลูกจ้างที่ทำงานทางไกลมีสิทธิเท่ากับลูกจ้างที่ทำงาน

ในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ ผู้เขียนเห็นว่า หากเกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงานทางไกล ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าลูกจ้างประสบอุบัติเหตุจากการทำงานย่อมได้สิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบจากการประสบอุบัติเหตุจากการทำงานทางไกล แต่อย่างไรก็ดีลูกจ้างต้องมีหน้าที่พิสูจน์ในเบื้องต้นว่าได้รับบาดเจ็บเกิดจากอุบัติเหตุในการทำงานทางไกลนั้นด้วย

10. การออกมาตรการหรือบทบัญญัติทางกฎหมาย เพื่อให้การออกมาตรการหรือบทบัญญัติเกี่ยวกับการทำงานทางไกล ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ทางภาครัฐควรพิจารณาการออกกฎหมายลำดับรองที่กำหนดมาตรการหรือบทบัญญัติทางกฎหมายที่เหมาะสมในการบังคับใช้ โดยต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมและความสมดุลระหว่างสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการทำงาน สภาพสังคม เศรษฐกิจ บริบทและสภาพของการทำงานในประเทศไทยในปัจจุบันด้วย





ผนวก ก.
(ร่าง)
บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบกฎกระทรวง
กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานทางไกลของลูกจ้าง
พ.ศ.

หลักการ

เพื่อวางหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการบริหารจัดการการจ้างแรงงานในลักษณะการทำงานทางไกล ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงให้ลูกจ้างทำงานในการทางที่จ้างหรือที่ตกลงไว้กับนายจ้างซึ่งมีลักษณะและสภาพของงานที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัตินอกสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างได้โดยสะดวกให้ลูกจ้างนำงานดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้างหรือสถานที่อื่นใดที่เหมาะสม โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อให้การทำงานทางไกลเป็นไปอย่างมีระบบ มีกลไกในการกำกับดูแลและคุ้มครองแรงงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับลักษณะและสภาพของงาน และอยู่ภายใต้กรอบแห่งหลักการด้านการคุ้มครองแรงงาน อันสามารถบังคับใช้และตรวจสอบได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

เหตุผล

โดยที่มาตรา 23/1 มาตรา 23/2 และมาตรา 23/3 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (...) พ.ศ. ได้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างในการเสนอขอปฏิบัติงานนอกสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง ในลักษณะการทำงานทางไกล ตลอดจนหน้าที่ของนายจ้างในการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ หรือรับผิดชอบค่าใช้จ่ายอันจำเป็นที่เกิดขึ้นจากการทำงานดังกล่าว รวมถึงการกำหนดเงื่อนไขในการทำข้อตกลงที่สามารถตรวจสอบได้โดยชอบ เพื่อให้การใช้สิทธิดังกล่าวเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

อาศัยเหตุดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องตรากฎกระทรวงนี้ขึ้น เพื่อกำหนดรายละเอียดหลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติในเรื่องของการทำงานทางไกลที่ชัดเจน อันเป็นการยกระดับการคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับพัฒนาการของรูปแบบการจ้างงานในยุคปัจจุบัน

ผนวก ข.

(ร่าง)

กฎกระทรวง

ว่าด้วยกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานทางไกลของลูกจ้าง

พ.ศ.

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมาตรา 23/1 มาตรา 23/2 มาตรา 23/3 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับที่ ...) อันเป็นพระราชบัญญัติที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 26 ประกอบมาตรา 40 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 กฎกระทรวงนี้เรียกว่า “กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานทางไกลของลูกจ้าง พ.ศ.”

ข้อ 2 ให้นายจ้างจัดทำข้อตกลงเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ใหม่โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถตรวจสอบได้

ข้อตกลงในการทำงานทางไกลต้องมีรายละเอียดอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

- (1) วัน เดือน ปี ที่ทำข้อตกลง และระยะเวลาที่ข้อตกลงมีผลใช้บังคับ
- (2) ชื่อ-สกุล อายุ และที่อยู่ของนายจ้างและลูกจ้าง
- (3) ที่ตั้งสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ที่ลูกจ้างใช้

ในการทำงานทางไกล

- (4) ประเภท ลักษณะ และสภาพของงานที่มอบหมายให้แก่ลูกจ้าง
- (5) วันและเวลาทำงาน รวมถึงช่วงเวลาที่นายจ้างสามารถติดต่อกับลูกจ้างได้
- (6) วิธีการมอบหมายงาน รายงานผล และประเมินผลการทำงาน
- (7) ช่องทางการติดต่อและการสื่อสารระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
- (8) หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ หรือทรัพยากรในการทำงาน

และภาระค่าใช้จ่ายที่นายจ้างต้องรับผิดชอบ

(9) มาตรการรักษาความลับของข้อมูล และความปลอดภัยของระบบการทำงาน

(10) หลักเกณฑ์หรือวิธีการในการยุติการทำงานทางไกลและกลับมาทำงาน ณ สถานประกอบกิจการของนายจ้างหรือสำนักงานของนายจ้าง

ข้อ 3 ลูกจ้างที่ทำงานทางไกล นายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบภาระที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน ตลอดจนค่าใช้จ่ายที่จำเป็นอันเนื่องมาจากการทำงาน ทั้งหมด หรือแต่บางส่วน ตามความเหมาะสมและลักษณะของงาน

นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่จำเป็นซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานทางไกล เช่น ค่าสาธารณูปโภค ได้แก่ ค่าไฟฟ้า ค่าบริการอินเทอร์เน็ต หรือค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งนี้ นายจ้างต้องรับผิดชอบในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละสามสิบ (30%) ของค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง โดยสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะของการทำงาน เอกสาร หรือหลักฐานอื่นอันเชื่อถือได้

ข้อ 4 ลูกจ้างเสนอที่ขอทำงานทางไกล โดยมีลักษณะหรือสภาพของงานที่สามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างได้อย่างเหมาะสม และสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปด้วยความสะดวก หากนายจ้างไม่อนุญาตให้ลูกจ้างปฏิบัติงานทางไกลตามข้อเสนอดังกล่าว ต้องแจ้งเหตุผลในการปฏิเสธโดยจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ใหม่โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งสามารถตรวจสอบได้ ภายในระยะเวลาอันสมควรนับแต่วันที่ได้รับข้อเสนอ เหตุผลในการปฏิเสธต้องสอดคล้องกับลักษณะของงาน ผลกระทบต่อการดำเนินกิจการ หรือเหตุผลอันที่เหมาะสม และต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติหรือกระทำโดยไม่เป็นธรรมต่อสิทธิลูกจ้าง

ข้อ 5 นายจ้างต้องจัดให้มีมาตรการที่เหมาะสมเกี่ยวกับ

- (1) ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง
- (2) การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลของสถานประกอบกิจการ
- (3) ความเป็นส่วนตัวของลูกจ้างภายใต้ขอบเขตที่ไม่กระทบต่อการควบคุมงานของนายจ้าง

ข้อ 6 ให้นายจ้าง จัดเก็บหนังสือข้อตกลงหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ใหม่โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง ไว้อย่างน้อย 2 ปี

ข้อ 7 ให้ลูกจ้างซึ่งได้รับความเสียหายจากการฝ่าฝืนกฎกระทรวงนี้มีสิทธิร้องเรียนต่อ
พนักงานตรวจแรงงาน ตามหลักเกณฑ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ข้อ 8 กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราช
กิจจานุเบกษาเป็นต้นไป



บรรณานุกรม

หนังสือ

ภาษาไทย

- จารุประภา รักพงษ์, *หลักการสำคัญว่าด้วยการเคลื่อนย้ายสินค้าอย่างเสรีภายใต้กฎหมายแห่งสหภาพยุโรป* (โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2562).
- ตรีเนตร สาระพงษ์, *การทำงานทางไกล และสิทธิจะตัดขาดการสื่อสารนอกเวลางาน* (โรงพิมพ์เดือนตุลา 2566).
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, *คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 14, ธรรมนิติเพลส 2566).
- วิจิตรา (ฟุ้งลดดา) วิเชียรชม, *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*, (พิมพ์ครั้งที่ 7, วิญญูชน 2563).
- วิชัย โสสุวรรณจินดา, *กฎหมายแรงงาน*, (ธรรมนิติ 2536).
- ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, *กฎหมายแรงงาน* (วิญญูชน 2566).
- อภิญญา เลื่อนฉวี, *กฎหมายสหภาพยุโรป* (วิญญูชน, 2548).

บทความ

ภาษาไทย

- อังคณา เตชะโกเมนทร์, *งานที่มีคุณค่า, กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ*
สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน (2561).

ภาษาต่างประเทศ

- Commission of the European Communities, 'Report on the implementation of the European Social Partners' Framework Agreement on Telework', (2008) Brussels, 2.7.2008.SEC (2008) 2178 7.
- ILO, Report of the Director-General: Decent work. International Labour Conference, 87th Session, Geneva (1999)
- Jon C. Messenger, *Telework in the 21st Century* (An Evolutionary Perspective 2019)
- Lim, H. (2004). W.A.T.T. Survey report, company and public versions, Delft University of Technology, Faculty of technology, policy and management, April.

Oscar Vargas Llave and Tina Weber, Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements (Eurofound, pdf, Publications Office of the European Union 2020)

Oscar Vargas-Llave, Tina Weber and Matteo Avogaro, ‘Industrial relations Right to disconnect in the 27 EU Member States’ (Submitted to European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) 2020)

วิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระ

ภาษาไทย

จิรภัทร ภัทรเศรษฐ์, 'ปัญหาการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างนอกเวลาทำงานปกติผ่านระบบเทคโนโลยีติดต่อสื่อสาร' (การค้นคว้าอิสระ นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2564).

ชญานี กลีบบัว, 'การรับงานไปทำที่บ้าน' (วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2558).

ชนิกานต์ ปิงศิริเจริญ, 'บทบาทของบุคลิกภาพและลักษณะงานต่อรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน' (การค้นคว้าอิสระ เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2565).

ชาลิตี ฐิติโชติพาณิชย์ 'ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงานกรณีสึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร' (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต 2559).

แนนน้อย อินทรสาสุขพร, 'การศึกษาบทบาทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน' (วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2522).

ปาณิสรา บารมีสกุลชัย, 'โอกาสในการจ้างงานและงานที่มีคุณค่าของคนพิการทางการเห็น' (สารนิพนธ์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2558) 27.

พิชญา ศรีณรงค์, 'การควบคุมสัญญาจ้างแรงงานและอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง' (วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2557).

วัลัญช์ ก้าวสัมพันธ์, 'ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานระยะไกล กรณีศึกษา ธนาคารแห่งประเทศไทย' (การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2554).

เวียงชัยรักษ์ สุขสวัสดิ์, 'การทำงานที่มีคุณค่าของแรงงานลาวภายใต้ความร่วมมือด้านการจ้างงานระหว่างรัฐบาลลาว-รัฐบาลไทย' (วิทยานิพนธ์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2557).

สรราวลี แสงแสง, 'คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y' (การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2559).

อชตยา นิลทองคำ, 'แนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงานทางไกลผ่านมัลติมีเดีย (Telework) ในประเทศไทย' (การค้นคว้าอิสระ นิติศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2564).

อาทิตย์ เตียวตระกูล, 'ลักษณะงานที่สามารถทำงานจากบ้าน (Work Form Home) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง)' (การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2563).

ภาษาต่างประเทศ

Robert Alan Lewis, Telework: the experiences of teleworkers, their non-teleworking colleagues and their line managers at the Conseil General du Finistere A thesis to The University of Gloucestershire (2012).

Tanawat Piyarattanakunakorn, 'EMPLOYEES' RIGHT TO DISCONNECTION OUTSIDE WORKING HOURS' (Thesis Master of Laws in Business Laws Thammasat University 2022).

อื่น ๆ

ภาษาไทย

JobsDB, 'Remote working เทรนด์งานยุคโควิด งานคุณภาพดี มีความสุข' (JobsDB, 1 มิถุนายน 2564) <<https://th.jobsdb.com/th-th/articles/remote-working-%E0%B8%A2%E0%B8%B8%E0%B8%84%E0%B9%82%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%94/>> สืบค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2565.

Marketingoops '(สรุป) หลายบริษัทยักษ์ใหญ่ของโลกที่ใช้มาตรการ 'Long-Term WFH' แบบข้ามปี!' (Marketingoops, 20 ธันวาคม 2563) <<https://www.marketingoops.com/data/companies-asking-employees-to-work-from-home-due-to-coronavirus/>> สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2566.

- MGR Online, 'บุคคลึงผุดไอเดีย ขรก. ทำงานที่บ้าน เล็งประเดิมที่ฝ่ายวิจัย' (MGR Online, 21 พฤษภาคม 2551) <<https://mgronline.com/uptodate/detail/9510000059170>> สืบค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2566.
- Pimnara Hirankasi, 'ถอดบทเรียน Work-from-Home ช่วงโควิด-19 สู่การทำงานที่ยืดหยุ่น ในอนาคต' (Krungsri Research Intelligence, 31 มกราคม 2565) <<https://www.krungsri.com/th/research/research-intelligence/work-from-home-22>> สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2567.
- SWIFTLET, ““Hybrid working” ดียังไง? รู้จักสไตล์การทำงานใหม่ในยุค New normal” (SWIFTLET, 20 กุมภาพันธ์ 2565) <<https://swiftlet.co.th/hybrid-working-%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD/>> สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2566.
- Techsauce Team, 'ธนาคารและบริษัทใหญ่ ประกาศนโยบายให้พนักงานทำงานที่บ้านได้ หวัง PM 2.5 กระทบสุขภาพ' (TECHSAUCE, 1 กุมภาพันธ์ 2562) <<https://techsauce.co/news/thai-corporation-pm-2-5-issue>> สืบค้นเมื่อ 29 ธันวาคม 2567.
- Worakan J, “‘Right to Disconnect’ รู้จักสิทธิ์ที่จะปฏิเสธการคุยนอกเวลางาน” (2565) <<https://thematter.co/social/workplace/right-to-disconnect/167582>> สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2565.
- เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์, 'หลักความเสมอภาค'(PUBLIC LAW NET, 3 มกราคม 2548) <<http://www.public-law.net/publaw/view.aspx?id=657>> สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2566.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน 'คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566' (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 20 มีนาคม 2566) 3 <<https://legal.labour.go.th/images/law/Protection2541/7/21042566.pdf>> สืบค้นเมื่อ 18 เมษายน 2566.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, คำอธิบายสรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ 2553 (กรกฎาคม 2564) 1 <<https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2021/09/คำอธิบายสรุปสาระสำคัญของพรบ.คุ้มครองผู้รับงานไป-1.pdf>> สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2567.

- กรณีศึกษา บุญเทียม, 'มาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 กับทางเลือกในการ Work from Home' (THE STANDARD 18 กรกฎาคม 2566) <<https://thestandard.co/section-23-1-labor-protection-act/>> สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2566.
- กระทรวงแรงงาน 'รับงานไปทำที่บ้าน'(กระทรวงแรงงาน)<<https://lb.mol.go.th/คนหางาน-คนว่างงาน/แนะแนวอาชีพ/รับงานไปทำที่บ้าน>> สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2566.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 2543 121 <https://lib.doe.go.th/ebookdoc/020400003118_2.pdf > สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2566.
- กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม , แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนวาระแห่งชาติ "การแก้ไขปัญหามลพิษด้านฝุ่นละออง" 2562 5 <https://drive.google.com/file/d/1AFVihKp925HKegO_UEYK_3k8kGBLWmue/view> สืบค้นเมื่อ 27 ธันวาคม 2567.
- ข่าวคณะโฆษก, 'พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฉบับใหม่สนับสนุนการทำงานแบบเวิร์คฟรอมโฮมเริ่มบังคับ 18 เม.ย. 66 เปิดทางนายจ้าง-ลูกจ้างตกลงเวลาทำงาน พักผ่อน วันลา ให้ชัดเจน' (รัฐบาลไทย ROYA LTHAI GOVERNMENT, 23 มีนาคม 2566) <<https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/66494>> สืบค้นเมื่อ 3 เมษายน 2566.
- นันทวัฒน์ บรรมานันท์, 'สิทธิที่จะตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงาน'(2561) <<http://www.public-law.net/publaw/view.aspx?id=1998>> สืบค้นเมื่อ 28 ตุลาคม 2565.
- ประชาไท, 'ผลกระทบจากวิกฤต COVID-19 ต่อตลาดแรงงานไทย' (ประชาไท, 12 มิถุนายน 2565) <<https://prachatai.com/journal/2022/06/99035>> สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2566.
- ปิยะขวัญ ชมชื่น, บุคลากรจัดทำข้อมูลกฎหมาย ฝ่ายอาเซียนและกิจการต่างประเทศ กองกฎหมาย ต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 'พระราชบัญญัติว่าด้วยการปฏิบัติงานจากที่บ้านของประเทศฟิลิปปินส์ Telecommuting Act 2018' 2563 <[https://lawforasean.krisdika.go.th/File/files/Final_Telecommuting%20Act%202018%20PH\(2\).pdf](https://lawforasean.krisdika.go.th/File/files/Final_Telecommuting%20Act%202018%20PH(2).pdf)> สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2565.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, 'การทำงานที่บ้าน (Work From Home) กับการรับงานไปทำที่บ้าน (Work at Home) เหมือนและแตกต่างกันอย่างไร' (DHARMNITI MAGAZINE , 2566) <<https://magazine.dst.co.th/column/hr-workfromhome-freelancer-gigworkers-selfemployed>> สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2567.

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (นายอนุทิน ชาญวีรกูล พรรคภูมิใจไทย
กับคณะ เป็นผู้เสนอ) เสนอมาววันที่ 13 กันยายน 2562.

<https://legal.labour.go.th/images/law/draft/20200_401091522094.pdf>

สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2566.

ลัญฉน์ศักดิ์ อรรถชยากร, ‘ภาวะหมดไฟ (Burnout syndromes)’ (MedPark hospital)

<<https://www.medparkhospital.com/lifestyles/burnout-syndrome>>

สืบค้นเมื่อ 6 กรกฎาคม 2567.

สำนักแรงงานระหว่างประเทศ แผนกสารสนเทศ, ILO คืออะไร ILO ทำอะไร

<<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok>

/documents/publication/wcms_0_98257.pdf > สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2566.

สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา วุฒิสภา, เอกสารประกอบการพิจารณา

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. (สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)

อ.พ.18/2565 <<https://web.senate.go.th/document/approve/950.pdf>>

สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2566.

สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ณ กรุงเทพมหานคร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ,

กฎหมายด้านแรงงานในฟิลิปปินส์ <https://www.ditp.go.th/contents_attach

/92638/92638.pdf> สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2566.

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

<<http://www.fio.co.th/south/law/11/114.pdf>> สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2566.

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, งานที่มีคุณค่า, (2561) <<http://ils.labour.go.th/attachments>

/091_Decentwork.pdf> สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2566.

ภาษาต่างประเทศ

Allied, 'The History of Telecommuting' (Allied) < <https://www.alliedtelecom.net/the-history-of-telecommuting/>>

สืบค้นเมื่อ 23 พฤศจิกายน 2566.

BizSpace ‘What is a Satellite Office?’ (BizSpace, January 2023)<<https://www.bizspace.co.uk/news/what-is-a-satellite-office/>>

สืบค้นเมื่อ 17 สิงหาคม 2566.

Centre d’Analyse Stratégique (2009). Le développement du télétravail dans la

société numérique de demain, office of the prime minister of France, Paris

CFTC IBM, ‘33. Le télétravail’ <<https://www.cftc-ibm.fr/autres-mesures/c/0/i/22235305>

/33-le-teletravail> สืบค้นเมื่อ 27 มกราคม 2566.

- Cour de cassation (cass. soc, 25 février 1998, n° 95-44096) cited in Ludovique Clavreul, ‘Le coût des tests de dépistage de la Covid-19 doivent-ils être pris en charge par l’employeur ?’(02 November 2021) <https://www.lexbase.fr/article-juridique/73720606-pratiqueprofessionnell_elecoutdestestsd_edepistag_edelacovid19doiventilsetreprisecha> สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2566.
- Cour de Cassation, Chambre sociale, du 17 février 2004, 01-45.889, Inédit <<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/>> สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2566.
- Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 juillet 2018, 17-13.029.
- Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 17 février 2021, 19-13.783 19-13.855, Inédit France: An Employee Cannot Unilaterally Choose To Telework: A New Ruling From France (2021)<<https://www.mondaq.com/france/employee-rights-labour-relations/1050294/an-employee-cannot-unilaterally-choose-to-telework-a-new-ruling-from-france>> สืบค้นเมื่อ 17 มกราคม 2566.
- Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 17 février 2021, 19-13.783 19-13.855, Inédit cited in France: An Employee Cannot Unilaterally Choose To Telework: A New Ruling From France (2021) <<https://www.mondaq.com/france/employee-rights-labour-relations/1050294/an-employee-cannot-unilaterally-choose-to-telework-a-new-ruling-from-france>> สืบค้นเมื่อ 17 มกราคม 2566.
- Eurofound, ‘National intersectoral agreement reached on telework’ (Eurofound 26 October 2005) <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2005/national-intersectoral-agreement-reached-on-telework>> สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2566.
- Eurofound, ‘Teleworking numbers double in EU to 41.7 million in 2021 bringing better work-life balance, more autonomy but longer working hours and isolation’ (Eurofound,8 December 2022) <<https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/teleworking-numbers-double-in-eu-to-417-million-in-2021-bringing-better-work-life-balance-more>> สืบค้นเมื่อ 29 มีนาคม 2566.
- European Union, ‘Country profiles’ <https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/country-profiles_en> สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2566.

- EurWORK, 'Autonomous agreement' (Eurofound, 18 June 2021) <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/autonomous-agreement>> สืบค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2566.
- GitLab, 'The 10 models of remote and hybrid work' (2023) <<https://about.gitlab.com/company/culture/all-remote/stages/>> สืบค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2566.
- GOVPH, 'Department Order No. 237-22 Revised Implementing Rules and Regulations of RA No. 11165, Otherwise Known as The Telecommuting Act' 2022 <<https://www.dole.gov.ph/news/department-order-no-237-22-revised-implementing-rules-and-regulations-of-ra-no-11165-otherwise-known-as-the-telecommuting-act/>> สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2566.
- House Bill No. 4721, 'Republic of the Philippines House of representatives Quezon City seventeenth congress first regular session House Bill No. 4721' (House of Representatives, 2017) <https://docs.congress.hrep.online/legisdocs/basic_17/HB04721.pdf> สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2566.
- House Bill No. 9735, 'Republic of the Philippines House of representatives nineteenth congress second regular session introduced by representative Rufus B. Rodriguez House Bill No. 9735' (House of Representatives, 2023) <https://docs.congress.hrep.online/legisdocs/basic_19/HB09735.pdf> สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2568.
- Jackson Knapp, '7 things employers need to know about Philippine labor and employment laws' (Rippling Blog 2 June 2023) <<https://www.rippling.com/blog/labor-employment-law-in-philippines>> สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2566.
- JALA Internationnal, 'Jack Nilles' (JALA Internationnal) <<https://www.jala.com/jnmbio.php>> สืบค้นเมื่อ 17 มกราคม 2566.
- Jerry Useem, 'When Working From Home Doesn't Work' (The Atlantic, November 2017) <<https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2017/11/when-working-from-home-doesnt-work/540660/>> สืบค้นเมื่อ 17 สิงหาคม 2566.
- Joël Grangé, employment law overview FRANCE 2019-2020 (L&E GLOBAL, pdf, nopublisher 2020)

- Labor code of the Philippines DOLE edition 2022 (2022) <<https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/15242/PHL15242%202022.pdf>> สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2566.
- legifrance, 'Télétravail dans le secteur privé'(03 october 2023) <<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13851>> สืบค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2567.
- Legifrance, Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre réussie du télétravail <https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000043562007> สืบค้นเมื่อ 24 สิงหาคม 2566.
- lexology (Villaraza & Angangco) 'Unpacking the work-from-home concept in philippine labor law' <<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=f9cba3a1-f21e-40ed-b448-a19fa1ffb67c>> สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2567.
- LOCKTON GLOBAL COMPLIANCE 'New remote working legislation around the world [Updated]' (LOCKTON GLOBAL COMPLIANCE, 24 July 2023) <<https://global.news.lockton.com/new-remote-working-legislation-around-the-world/>> สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2566.
- Luc Pansu, 'Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity University' (2018) 3 International Journal of Management and Applied Research 100, 100-101 <<http://ijmar.org/v5n3/18-008.pdf>> สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2566.
- Merrill & Merrill, *Life Matter: Creating a dynamic balance of work, family, time, and money*. New York: McGraw-Hall. Murphy (2003).
- Nicholas Bloom and others, 'Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment' (2015) 1 The Quarterly Journal of Economics 167 <<https://academic.oup.com/qje/article/130/1/165/2337855>> สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2567.
- Pavel Sládek and Tomáš Sigmund, 'Legal Issues of Teleworking' (2021) SHS Web of Conferences 3 <https://www.shsconferences.org/articles/shsconf/pdf/2021/01/shsconf_eccw2020_01020.pdf> สืบค้นเมื่อ 23 มีนาคม 2566.

- Philstar Global ‘Right to disconnect from work messages outside office hours sought’, (Philstar Global, 29 January 2017) <<https://www.philstar.com/headlines/2017/01/29/1666677/right-disconnect-work-messages-outside-office-hours-sought>> สืบค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2566.
- Radu MARIN, 'Implementation of Telework in the European Union' (2021) Journal of Human Resources Management Research 4-5 <<https://ibimapublishing.com/articles/JHRMR/2021/857780/857780.pdf>> สืบค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2566.
- Soulier Avocats, ‘ Second wave of COVID -19: Telework is the rule’ Published on 24 November 2020 <<https://www.soulier-avocats.com/en/second-wave-of-covid-19-telework-is-the-rule/>> สืบค้นเมื่อ 27 มกราคม 2566.
- Steve Farrugia and Sylvie Girbal, ‘France: New gender equality requirements for employers’ (WTW, 31 January 2022) <<https://www.wtwco.com/en-gb/insights/2022/01/france-new-gender-equality-requirements-for-employers> > สืบค้นเมื่อ 31 กรกฎาคม 2566.
- Susan M. Heathfield, ‘The Importance of Achieving Work-Life Balance - And How to Do It’ (Thebalancecareers, 27 January 2021) <<https://www.thebalancecareers.com/work-life-balance-1918292>> สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2565.
- Szymon Kubiak and Katarzyna Magnuska, ‘The right to disconnect: Real relief for employees or just additional obligations for employers?’ (LEXOLOGY, 17 June 2021) < <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=0046625c-4767-4584-a6e8-9c204d38a330>> สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2566.
- telework.gov, Telework Legislation (telework.gov) <<https://www.telework.gov/guidance-legislation/telework-legislation/background-history/>> สืบค้นเมื่อ 17 มกราคม 2566.
- UNICE/UEAPME, CEEP, & ETUC. Framework agreement on Telework. (2002) < [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework %202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf) > สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2566.